



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad
social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote -
2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Carrión Adán, William Arnold

ASESOR:

Mg. Sichez Muñoz, Víctor Alejandro

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS- MBA

El Bachiller **CARRION ADAN, WILLIAM ARNOLD**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EVALUAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LA EMPRESA SIMA S.A. CHIMBOTE, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Nuevo Chimbote, 12 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Dra. Marianella Karita Solano Campos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Mgtr. Victor Alejandro Siches Muñoz

Dedicatoria

A Dios, por ser la divina providencia, por ser mi amparo y fortaleza y por hacer palpable su amor a través de cada una de las personas que me rodean.

A mis padres John Carrión S. y Rosa Adán V. que han sido pilares fundamentales a lo largo de la realización de esta tesis, que con su amor y sabiduría y paciencia me enseñaron a esforzarme y a valorar las cosas día a día.

A mis hermanos Jack y Angie, primos, tíos y amigos que estuvieron siempre en toda circunstancia.

Carrión Adán, William Arnold

Agradecimiento

Un sincero y profundo agradecimiento a todos quienes hicieron posible la culminación de esta tesis.

A Dios, por ser mi fortaleza cada día de mi vida.

A mis padres, por otorgarme el apoyo incondicional y sincero.

A mis docentes, por brindarme las enseñanzas necesarias para ser un profesional ética y moralmente competente para la sociedad. Especialmente en esta última etapa al Mgtr. Sichez Muñoz Víctor Alejandro. Adicionalmente al Mgtr. Luis Montenegro Príncipe y al Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué.

A la Universidad César Vallejo, especialmente a la escuela Posgrado a su directora Dra. Rosa Salas Sanchez, por su apoyo incondicional brindado en la presente tesis.

Y, finalmente a la organización empresarial SIMA S.A. Chimbote, porque sin las facilidades que me brindaron no se hubiera culminado con la presente investigación.

El autor

Declaratoria de Autoría

Yo, William Arnold Carrión Adán, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018" presentado en 136 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 12 de enero de 2019.



William Arnold Carrión Adán

70918504

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Posgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones; capítulo VII, referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I: Introducción	14
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Objetivos	30
II: Método	32
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables operacionalización	34
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35 36
2.5. Métodos de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III: Resultados	38
IV: Discusión	65
V: Conclusiones	71

VI: Recomendaciones	74
VII: Referencias	76
Anexos	81
Anexo1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Instrumentos	
Anexo 3 Validez de los Instrumentos	
Anexo 4 Diseño de la Propuesta	
Anexo 5 Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 5 Base de datos	
Anexo 6 Artículo científico	

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	La contratación en la gestión de los recursos humanos.	52
Tabla 2	La capacitación en la gestión de los recursos humanos.	54
Tabla 3	Los canales de comunicación en la gestión de los recursos humanos.	56
Tabla 4	La remuneración y beneficios en la gestión de los recursos humanos.	58
Tabla 5	El reconocimiento en la gestión de los recursos humanos.	60
Tabla 6	Las actividades de sensibilización y/o capacitación en la salud y seguridad en el trabajo.	62
Tabla 7	El programa de prevención en la salud y seguridad en el trabajo.	64
Tabla 8	Las inspecciones internas en la salud y seguridad en el trabajo.	66
Tabla 9	La ecología interna en la adaptación a los cambios.	67
Tabla 10	La transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones en la adaptación a los cambios.	69
Tabla 11	La reestructuración en la adaptación a los cambios.	70
Tabla 12	Las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	72
Tabla 13	Los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	74
Tabla 14	Los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	76
Tabla 15	Los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	78

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 La contratación en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	53
Figura 2 La capacitación en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	55
Figura 3 Los canales de comunicación en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	57
Figura 4 La remuneración y beneficios en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	59
Figura 5 El reconocimiento en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	61
Figura 6 Las actividades de sensibilización y/o capacitación en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	63
Figura 7 El programa de prevención en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	65
Figura 8 Las inspecciones internas en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	66
Figura 9 La ecología interna en la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	68
Figura 10 La transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones en la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	69
Figura 11 La reestructuración en la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	71

Figura 12	Las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	73
Figura 13	Los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	75
Figura 14	Los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	77
Figura 15	Los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.	79

Resumen

La investigación tuvo como propósito de elaborar una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. El método aplicado corresponde al enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y propositivo, un diseño no experimental y transaccional con una muestra conformada por 185 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario para recoger información de la variable de estudio. Los resultados obtenidos permitieron analizar la responsabilidad social empresarial en la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018, llegando a la conclusión general que se diseñó una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018 en su dimensión interna en aspectos de recursos humanos, salud y seguridad ocupacional y adaptación a los cambios y de su dimensión externa respecto a las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales con la finalidad de generar mejores resultados en la percepción de los colaboradores y de la comunidad respecto a las acciones de responsabilidad social asumidas por la empresa.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, comunidades locales.

ABSTRACT

The purpose of the research was to develop a methodological proposal to evaluate the corporate social responsibility of the company SIMA S.A. Chimbote during 2018. The applied method corresponds to the quantitative, descriptive and proactive approach, a non-experimental and transectional design with a sample made up of 185 workers to whom the questionnaire was applied to collect information on the study variable. The results obtained allowed analyzing corporate social responsibility in the company SIMA S.A. Chimbote during 2018, reaching the general conclusion that a methodological proposal was designed to evaluate the corporate social responsibility of the company SIMA S.A. Chimbote during 2018 in its internal dimension in aspects of human resources, occupational health and safety and adaptation to changes and its external dimension with respect to local communities, business partners, suppliers and consumers, human rights and global ecological problems with the purpose to generate better results in the perception of employees and the community regarding social responsibility actions undertaken by the company.

Keywords:

Corporate social responsibility, human resources management, health and safety at work, local communities.

I. Introducción

I. Introducción

En la actualidad la responsabilidad social empresarial tiene una condición preponderante y fundamental en las empresas, debido a que afecta significativamente a sus grupos de interés; sin embargo, las empresas no tienen claro de lo que lo que esto puede acarrear.

Por otro lado, la presente investigación cuenta con otros estudios realizados teniendo en cuenta la variable de estudio, para así poder evaluar los resultados obtenidos. Del mismo modo, es conveniente la investigación porque describirá la aplicación de la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A.; así mismo, permitirá corregir las deficiencias que implican su ejecución a través del diseño de una propuesta de aplicación.

Al mismo tiempo, para el marco teórico considera los aportes teóricos principalmente en cuanto a la definición de Luelmo, y para las dimensiones a Ruiz, Gago, García y López y a la Comisión de las Comunidades Europeas.

En cuanto a la problemática, se puede decir que en nuestra localidad se ha encontrado problemas fuertes en relación a la responsabilidad social empresarial ya que no se le está dando la relevancia suficiente en cuanto a su integración con las preocupaciones sociales y medioambientales. También se encontraron otros problemas relacionados a la falta de análisis y acciones para mejorar algunos aspectos relacionados a la gestión del talento humano, salud y seguridad ocupacional y adaptación al cambio. Por ende, se ha formulado el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se diseña una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial para la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018?

1.1. Realidad problemática

En lo corporativo se puede visualizar que en el mundo globalizado y de compleja competitividad, el desarrollo del enfoque de la responsabilidad social, el cual es objeto de interés para las organizaciones y para los gobiernos en las distintas partes del mundo.

Según Lloret (2014), afirmó a pesar que sea un asunto llamativo la responsabilidad social empresarial no es una orientación razonable y está destinada a desvanecerse en tanto se implante de forma aparente a partir de certificaciones sin que las actividades de responsabilidad social logren traspasar al interior de la organización empresarial. Es necesario institucionalizarlo y vincularlo a la estrategia de la empresa, para que en verdad permanezca y cambie el comportamiento de la firma. El tema es muy cautivador puesto que se entiende como a la solución de problemas complejos y al mejoramiento social, económico y ambiental, que significa la colaboración activa por parte de la empresa. Se volvieron más socialmente responsables las empresas mexicanas, en estos últimos años. Basándonos en estadísticas públicas afines al tema, ha crecido el número de las firmas que han obtenido mejores logros de 10 empresas en el año 200 a más de 1000 al 2017.

Por otra parte, el Global Reporting Initiative GRI, es el indicador que constata y reporta las practicas de responsabilidad social en las entidades y fue creado en el año 1999, además de tener incorporado 18 448 reportes en lo internacional. Pero esto no menciona en forma específica a todo tipo de empresas, sino a las empresas que son mas rentables y y socialmente responsables con el objetivo de encaminar a estas empresas hacia el futuro. Esto quiere decir, no solo se crean proyectos de responsabilidad, también se ponen en práctica. Y esto además de desarrollarse en mexico, se da en todo el mundo con la meta de direccionarlo a que sea sostenible en el tiempo.

A nivel nacional según Barbachan (2017), todavía falta mucho para que las firmas reflejen de manera positiva sus planes para que logren mejores efectos en tono a la responsabilidad social. No obstante, no se puede desacreditar lo poco realizado por las organizaciones, porque recién van comprendiendo que las

políticas empresariales deben ser sostenibles esto conlleva a estar competitivamente en el mercado. Orientando a las empresas a ver mas alla del servicio que brindan y de las certificaciones que puedan tener, esto se debe de evidenciar y desarrollar un mejor plan de seguimiento para monitorear y asi poder medir con más eficiencia los indicadores de impacto en responsabilidad social. Alineados a los requerimientos del grupo de interes e interrelacionados a los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos en la agenda 2030.

En SIMA S.A. ubicada en la Ciudad de Chimbote utiliza unas políticas de responsabilidad social empresarial, ya que tiene implementado el ISO 9001 se refiere a que cumple con las normas de Calidad, el ISO 14001 cumple con las normas que cubren el aspecto del ambiente y la OHSAS 18001 es decir que cumple con una serie de especificaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

Cabe señalar que la problemática que tiene es con respecto a la aplicación de la responsabilidad social empresarial en su dimensión interna es sobre la falta de comunicación y de cumplimiento de ciertos beneficios laborales con sus trabajadores, ya que creo que existe un gran desconocimiento de las buenas prácticas que realiza la empresa. Con respecto a su dimensión externa es que de igual forma falta desarrollar su colaboración voluntaria orientada a acciones hacia el respeto a su entorno ecológico, buscar una mejor relación con el Estado y sus grupos de interés, orientar sus actividades al desarrollo sostenible de la comunidad local, estableciendo prácticas sensatas con sus grupos de interés.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional

Porras (2015) en Quito, realizó una investigación para analizar la aplicación de esquemas de responsabilidad social para el fortalecimiento de la empresa. Concluyó que en el Ecuador la responsabilidad social ha mejorado nuevas expectativas y un nuevo horizonte con respecto a desarrollar empresas con diferente percepción, en la organización empresarial, generando un ambiente mas comodo y tranquilo en lo laboral, estableciendo vínculos con la sociedad y el entorno, entregando productos confiables y siendo amigable con su entorno

ecológico y pretendiendo mantenerse en el tiempo, lo cual se refleja en el contenido de su misión y visión y en sus políticas de mejora continua de sus procesos.

Pérez (2015) en Aragua, Venezuela, investigó sobre la responsabilidad social con la comunidad, de las empresas metalmecánicas productoras. se obtuvo las conclusiones que acontinuacion se menciona: Las empresas están concientes sobre su responsabilidad con la comunidad, es por ello que han establecido planes que involucran a la comunidad, pero estos planes muchas veces no tienen indicadores medibles para verificar dicha responsabilidad y aun mas no se puede vizualiar costos exactos para poder ejecutarlos. otra de las conclusiones menciona que las empresas están dispuesto a realizar la responsabilidad social involucrando a la comunidad, una de las estrategias que impera en las empresas con la comunidad es el recojo de los residuos y el tratamiento respectivo para poder disminuir la contaminación.

Henao (2013) desarrolló una investigación sobre responsabilidad social empresarial como estrategia de gestión en la organización Pranha S.A.” y concluyó que las actividades que se desarrollan de forma esporádica y las que se deben de dar, se concreten con la participación de la fundación que se creará por parte de la presidencia. Para eso la organización tiene la ventaja que puede incluir dentro de los proyectos a los colaboradores de la organización como voluntarios y asi poder tener un real acercamiento con los problemas que aueja a la sociedad además de tomar en cuenta la importancia del respeto de los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las disposiciones internacionales y nacionales de su adecuada gestión para que puedan incorporar acciones de responsabilidad social con un compromiso activo de forma interna y externa. Además concluyó que las políticas de recursos humanos basadas en actividades de bienestar, un sistema remunerativo justo de acuerdo al mercado y el reconocimiento al desempeño y el aporte de los trabajadaores constituyen representan otro ámbito de acción de la responsabilidad social.

A Nivel Nacional

López (2018) en su tesis titulada “Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de

Huancayo". Y tuvo como conclusiones que, si se establece diferencias en la Responsabilidad Social según el nivel de instrucción secundario en las dimensiones Protección del Medio Ambiente así como en Gobierno y Sociedad; asimismo, según la edad de desarrollo adulto maduro de (40-59 años), en la dimensión Valores y Principios Éticos; según el tipo de contrato gerentes públicos, en la dimensión Protección del Medio Ambiente y en la escala de Responsabilidad Social; y según el cargo, se puede apreciar que las autoridades tienen mejor percepción de la Responsabilidad Social en las dimensiones proveedores reconociendo la importancia de políticas definidas para su selección registro y acciones de intercambio, apoyo a la comunidad en acciones medioambientales y en la propia escala de responsabilidad social; y en el caso de los temas de seguridad y salud ocupacional, si bien es cierto existen políticas para su planificación, monitoreo y evaluación, según los trabajadores, las acciones emprendidas por la organización no son realizadas con efectividad debido a que no se sensibiliza a los trabajadores respecto a su importancia y necesidad de aplicación.

Espinoza (2015) desarrollo un trabajo sobre La gestión de responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en el Perú y su incidencia en el desarrollo sostenible de las comunidades de su entorno periodo 2004-2014. Obtuvo las siguientes conclusiones que el impacto que tuvo la gestión de responsabilidad social fue negativo en los años 2004 al 2014, esto se debe a que no existe sostenibilidad en las comunidades donde se desarrolló dicha responsabilidad, esto se evidenció aún más en lo ambiental ya que no hubo un cuidado pertinente y la economía fue poco desarrollada. También las empresas mineras tuvieron un impacto negativo en el desarrollo económico ya que no aportaron en el desarrollo de la economía.

A Nivel Regional

Montañez (2017) en su tesis que trata sobre Responsabilidad social y el desarrollo sostenible en una municipalidad provincial, Tuvo las siguientes conclusiones la municipalidad desarrolla de forma regular (60.54%) la responsabilidad social, esto quiere decir que necesita reforzar tanto la

responsabilidad interna como externa para mejorar el nivel. Además, la municipalidad presenta como resultado un nivel regular (62.24%) de desarrollo sostenible. Esto refleja que en los aspectos social, económico, ambiental e institucional no se está reforzando y tienen deficiencias, por lo que las autoridades deben tomar cartas en el asunto para elevar el nivel de percepción que tiene la población con respecto a las acciones del desarrollo sostenible.

A Nivel Local

Cruz (2017) desarrolló una tesis titulada "Responsabilidad social y comportamiento organizacional en la gerencia de administración- municipalidad provincial del Santa-2017". La investigación fue básica, descriptiva; en cuanto al diseño, corresponde a una investigación no experimental, de carácter transeccional descriptiva debido a que la recolección de datos, se realizó en un solo momento en el tiempo. Tuvo como conclusiones dentro de las políticas organizativas; en un 54.10% la adaptación y gestión del cambio e innovación institucional contribuyen a mejorar el desempeño laboral en los puestos de trabajo; en un 64.60% el liderazgo que ejercen los directivos es regular en relación a la satisfacción laboral del personal administrativo y en un 58.30% el diálogo social entre los directivos y los colaboradores contribuye a mejorar el comportamiento organizacional individual, grupal y corporativa. Además, en un 31.20% la municipalidad es socialmente responsable con sus trabajadores por cuanto ofrece actividades de capacitación y desarrollo profesional para sus trabajadores y en un 77.10% los principios, la visión y la misión y los canales de comunicación de la municipalidad orientan favorablemente la consecución de las metas institucionales mediante un sistema coordinado y estructurado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Cabe señalar que en sus inicios la responsabilidad social empresarial se establece como una ideología que parte del pensamiento de favorecer y ayudar a la población, como indemnización a los daños generados que ha podido causarles la empresa.

En países como España, surgieron ciertos desplazamientos cooperativos en distintos grupos empresariales, pero se complementa mejor en los primeros años del siglo veinte, situación que conlleva al crecimiento de la empresa y tener mayor supremacía.

Con respecto a los *principios de la responsabilidad social empresarial*, en las economías de mercado, con el propósito de obtener mayor rentabilidad las organizaciones empresariales adaptan sus productos acordes a las necesidades de sus clientes reales y potenciales. Sin embargo, dentro de la gestión empresarial el establecimiento de la responsabilidad social empresarial es una opción muy atractiva y competitiva, ya que antes el objetivo solo era maximizar la rentabilidad.

Esta nueva predilección ha evolucionado por un sentir originado en la misma sociedad, por parte de las comunidades más avanzadas, que estiman que se debe retornar parte de la riqueza que logran de sus actividades empresariales.

Así, los grupos empresariales manifiestan que, al arriesgar por actividades de responsabilidad social tiene como primordial objetivo conseguir la ventaja competitiva, considerando que tienen deberes para con los accionistas, también responden ante las sensaciones ambientales y sociales en su entorno laboral.

En la actualidad, las empresas que quieran orientarse a las políticas de sostenibilidad, deben desarrollar en primer lugar actividades de responsabilidad social empresarial. Tal cual, podemos manifestar que los principios de responsabilidad social empresarial son: trabajar en el beneficio de los seres humanos, respetar cabalmente las sugerencias y directrices en entorno internacional y nacional en lo que respecta a responsabilidad social empresarial, disminuir y sintetizar los impactos negativos que pueda generar los proyectos a la sociedad.

La responsabilidad social empresarial. Según el libro verde de la UE (2001), la define como una integración que se da voluntariamente, entre las empresas, sobre los problemas que pueda existir en la sociedad y el medio ambiente. por medio del rubro que se establece en la empresa. Ser responsable no se fundamenta solamente con el cumplimiento del trabajo sino va mas alla de eso.

Por su parte para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como una aglomeración de actividades realizadas por la empresa para que tengan repercusión en la comunidad y que fortalezcan principios y valores, con el objetivo de trabajar en conjunto tanto empresa como sociedad y otros actores que lo involucren.

Por otro lado, Kofi Annan (1999), lo define como una forma de visión que implica no solo el trabajo en la empresa, sino que trascienda a la sociedad para fortalecer los valores y generar consciencia en el mundo en que vivimos.

Para el Foro de Expertos del Ministerio de Empleo (2005), también lo define como la gestión voluntaria, aplicando estrategias políticas y procedimientos, con la firme idea de solucionar problemas que aquejan a la sociedad, medioambiente y el respeto a los derechos humanos, y todo se establece en función a la conversación de los grupos de interés, tomando mayor responsabilidad en las consecuencias y acciones que puedan sucitarse.

Finalmente, para Comisión Europea (CE) en su comunicación RSC (2011-2014), es el desarrollo de una empresa en trascender por medio de proyectos de responsabilidad que brinda a la comunidad en la sociedad. En ese sentido las empresas están orientadas a integrar las acciones comerciales y los grupos de interés (stakeholders), para generar proyecto que benefician a la sociedad relacionados con el medioambiente, la ética y los derechos humanos.

Ruiz, Gago, García y López (2016) reflexionando según las diversas descripciones, se puede inferir que la responsabilidad social en una empresa tiene aspectos que son: actividad opcional que establecen las empresas, esto conlleva a que se relacione con el proceso de producción y gestión de la empresa, su principal enfoque es la integración de valores que esta inmerso en el modelo de gestión que comprende un desarrollo sostenible de la sociedad, y exige una mayor responsabilidad en el cumplimiento y desarrollo de la actividad con una vinculación directa con los grupos de interés con los que se relaciona la empresa. Por consiguiente, existen acuerdos, convenios y tratados entre varios países cuyo objetivo es que cada vez sean más las empresas que se impliquen con estas prácticas de responsabilidad social, si bien en la actualidad son sugerencias sin la

particularidad de ser obligatorio (p.189).

Puede fundarse una necesaria y obligada RPS o RSE que ha sido definida en el ámbito de las instituciones comunitarias como la integración voluntaria, que tiene la empresa o entidad acerca de los problemas que presenta la sociedad y el medio ambiente todo eso enmarcado en las operaciones comerciales y relacionados con sus grupo de interes y que implica ante todo un clima de confianza y buena fe de ambas partes de la relación de trabajo, cuya primera traducción o consecuencia es la de respeto de tales derechos como evidencia de la dimensión humana del trabajo, que a su vez implica la clara la clara diferenciación entre el productor y el producto y que este es solo resultado de dos actividades humanas: la inversión y dirección, de un lado y la del trabajo aplicado a esa producción, de otro lo que forzosamente ha de dar al traste con las teorías clásicamente capitalistas. (Luelmo, 2012, p.25).

Según la Organización Acción RSE de Chile (2001), una empresa para que pueda tomarse en cuenta en la sociedad tiene que establecerse en 5 sectores: primero: en la ética empresarial, segundo: en el cuidado del medio ambiente, tercero: en el compromiso que brinda a la comunidad, cuarto: desarrollo en el marketing responsable y quinto: en la calidad de vida del trabajador. Una organización empresarial que quiera ser llamada como empresa socialmente responsable (Solano, 2009, p. 39).

Además, la definición añade la meta idealista de la maximización de la creación de valor para todos sus interesados. Mediante este proceso, podemos decir que la responsabilidad empresarial significa asumir voluntariamente la responsabilidad por los problemas sociales, ambientales y económicos con el fin de optimizar el valor para los grupos de interés. (Laasch y Conaway, 2015, p.89).

Algunas otras definiciones propuestas por la literatura especializada acerca de responsabilidad social empresarial mencionan que:

La responsabilidad social empresarial es la forma de ayuda voluntaria que genera el crecimiento y la competitividad, involucrando el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente (FORÉTICA).

“La responsabilidad social empresarial busca la forma de dirigir actividades de manera que sea relacionada con las normas sociales, valores y expectativa de conducta dominantes”, (...) el propósito de la responsabilidad social empresarial es contribuir con la empresa para que pueda identificar sus responsabilidades velando que sus resoluciones se encaminen coherentemente” (Navarro, 2013, p. 71).

En nuestra opinión, y a pesar de esta variedad, la responsabilidad social empresarial tiene relación con descifrar el vínculo entre la firma y sus grupos de interés. En este caso no tiene sentido imaginar a la empresa y a su desempeño en el entorno social que radica, al margen de su naturaleza y organización. Por tanto, la firma es producto de la sociedad, lo que explica que no es un ente separado de ella. (Angel, 2010, p.11).

En relación a la *importancia de la responsabilidad social empresarial* que tiene la empresa o institución, Solano (2009) señala que lo primero que se tiene que pensar es que la responsabilidad social empresarial es una inversión y un aporte para la sociedad, en la medida que los resultados son beneficiosos y son de gran importancia en la mejora del ambiente interno y la seguridad ocupacional de los colaboradores, pues se consideran sus obligaciones como factor primordial en la empresa y esto produce que mejore la eficiencia, al contar con trabajadores estimulados o atendidos eficientemente en salud, por ende conlleva a generar mayor lealtad, minimizando algún problema con la entidad, para luego disminuir en las paralizaciones de la seguridad y mejore el ambiente externo.

Responder a las exigencias es fundamental en la responsabilidad social empresarial que se establece en la actualidad. Se define al *stakeholders* o *grupos de interés* a todos actores tanto públicos o privados que interactúan con la empresa (Weiss, 2006).

Los grupos de interés juegan un rol importante en la empresa con respecto a la responsabilidad social porque parten por ser un grupo variado que conforman diferentes personas que no solamente están ligados a la empresa, sino que cumplen con observar y participar en función a los problemas que aquejan a la sociedad. Estas entidades tienen un gran dominio en los comportamientos que las organizaciones realizan y, muchas veces las decisiones que se toman son

orientadas a las observaciones y participaciones de los grupos de interés.

Hoy en día las empresas están interesadas en tener alianzas con otras instituciones no gubernamentales, medios de comunicación, entidades públicas, otras compañías y el público en general, aunque no tengan relación con la empresa.

Esto quiere decir que puedan generar presión a la sociedad, una de las causas que tiene la empresa para la interacción de los grupos de interés es establecer alianzas para conocer sus puntos de vista ante los problemas relevantes que se presentan en la sociedad. El enfoque de acción que establecen los grupos de interés es el que exponemos.

Con respecto a la *selección de los grupos de interés*, existen diversos grupos de interés para una empresa. Unos se relacionan con la administración externa (entidades sociales, consumidores, otras firmas de la competencia, gestión pública, instituciones no gubernamentales, etc.) y otros con la actividad empresarial (accionistas, socios, colaboradores y proveedores) (Weiss, 2006).

Libro Verde de la UE (2001) señala que la selección de los grupos de interés está supeditada a varios factores que limitan la determinación. A) objetivos de la responsabilidad social empresarial en relación a los grupos de interés: a) entorno a los clientes para asegurar la calidad y la fiabilidad, así mismo, al cumplimiento de los derechos humanos, laborales y ecológicos. b) a los proveedores; libre acceso y veracidad en la elección, cumplimiento de derechos humanos, laborales y ambientales. c) para los accionistas; diversificación de ganancias justas, transparencia en la información de gastos e inversiones responsables. d) para los empleados; generación de conocimiento y crecimiento profesional, estabilidad laboral y familiar, comunicación asertiva, pagos justos y salud y seguridad en lo laboral. Entre otras cosas B) instrumentos relacionados con los grupos de interés. Es un nuevo concepto de empresa que incluye otras formas de gestión, organización y actuación, la responsabilidad social empresarial. Una de estas nuevas fórmulas es el engagement, que significa «compromiso». Todo tipo de engagement incluye tres conceptos fundamentales: compromiso, comunicación y colaboración (Ruiz, Gago, García y López, 2016, p.197).

En referencia a los pilares de la *responsabilidad social empresarial* y teniendo en cuenta los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la guía de desarrollo de informes de sostenibilidad o RSC de la Global Reporting Initiative direcciona desde los aspectos económicos (que son la rentabilidad de la entidad, productividad, I+D+i, impactos económicos indirectos entre otros), derechos Humanos (que están orientadas a las prácticas de inversión y abastecimiento, no discriminación, libertad de asociación, etc.), derechos laborales (se consideran al empleo, relación empresa/trabajadores, salud y seguridad en el trabajo, entre otros), aspectos sociales (todo lo relacionado al efecto que puede tener en la sociedad como las relaciones con la comunidad, corrupción, política pública, entre otros.) y el medio ambiente (se considera todo lo que afecta al medio ambiente y la contaminación) (Fernández, 2011, p. 26)

En cuanto a los *bloques o comúnmente llamados dimensiones de la Responsabilidad social*, según la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) están determinadas en 2 dimensiones: *la interna y la externa*.

La *dimensión interna* de la responsabilidad social empresarial se profundiza a temas relacionados con empleados y aspectos medioambientales vinculados con la producción. Esto quiere decir que se va a tomar en cuenta al empleado en la entidad en un entorno holístico, no solo en lo profesional o laboral sino en lo personal, los problemas que pueda presentar y las necesidades que tenga. Por que a partir de ellos se genera la practica de responsabilidad social en la entidad o empresa. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 8).

La *dimensión externa*, profundiza los temas de integración en su entorno y el respeto a los derechos humanos. Esto se orienta a que las comunidades locales tengan prioridad, así como, a los clientes y proveedores. En ese sentido la responsabilidad social tiene que trabajar directamente con las comunidades locales además de los trabajadores y accionistas, socios comerciales y proveedores, etc. Y con el cuidado del medio ambiente (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 12).

La *dimensión interna*, en el presente estudio aborda ciertos aspectos en los que la empresa puede actuar: uno de ellos es la *gestión de los recursos humanos*; que se

orienta a las prácticas de contratación, que trata de no discriminar, establecer acciones para la formación y aprendizaje, establecer toma de decisiones no sólo a los jefes sino a los mismos trabajadores, tener una mejora continua para la información en la empresa, etc. Otro de los aspectos es la salud y *seguridad en el puesto de trabajo*; en ese sentido se requiere generar una implementación y mejora continua, en un buen sistema de prevención, tener acción sobre la seguridad y salud en la empresa, seleccionar y acreditar proveedores que contemplen medidas de salud y seguridad laboral y por ultimo se establece los aspectos de *adaptación a los cambios*, reformular las planitillas orientando al equilibrio de intereses de todos los posibles afectados, teniendo en cuenta los diferentes tipos de riesgos que se puedan presentar como son económicos, sociales y medioambientales (Ruiz, Gago, García y López, 2016, p.201).

Es por ello que la responsabilidad social empresarial interna, debe estar direccionada a incidir en fomentar una cultura de empresa, que esté activa y no pasiva en todos los trabajadores. Pero para hacerlo posible la empresa debe desarrollar políticas que incluyan valores dentro de su entorno y se oriente al buen desempeño en la sociedad (Moreno, Uriarte y Topa, 2010, p. 47).

Según Rodríguez (2013) son cuatro las dimensiones que considera el autor para actuar de manera concreta en una empresa, y éstas son: responsabilidades de la organización, responsabilidad sobre las personas, responsabilidad sobre el ambiente y responsabilidad sobre las relaciones (p.23).

La *dimensión externa*: Según Ruiz, Gago, García y López (2016) la dimensión externa comprende: las comunidades locales; es decir, fomentar la salud, la estabilidad y prosperidad en las comunidades en las que se desarrollan, el cuidado del medio ambiente, ayuda a la sociedad y aporta con practicas a instituciones que pertenecen a la comunidad (p. 201). Los derechos humanos; que se direccionan en respetar la Declaración Tripartita de la OIT y directrices de la ODCE para empresas multinacionales, etc. (p.202).

Según Rodríguez (2013) la dimensión externa, se refiere a toda actividad que no realiza la empresa directamente, pero va a influir en aspectos que pueda alterar o nmodificar dentro de la empresa. Como lo indica en el libro verde, acerca de la responsabilidad social que tiene una connotación con las comunidades locales y esto

incluye a los trabajadores y accionistas (p.25).

Siempre la pregunta es: ¿por dónde comenzar? Bestratén (2003) nos responde clasificando los tipos de responsabilidad social. Es por ello que menciona que no se puede pasar a la responsabilidad secundaria sin antes haber desarrollado las primarias. Las responsabilidades primarias son las inherentes a la misma actividad. En cambio, las secundarias son aquellas que requieren esfuerzos de la empresa para su aplicación y que exceden de lo obligatorio.

dimensión externa. no solo se limita a lo que los rodea sino se extiende a resolver problemas de la sociedad en la ciudad y considera, no solo a los colaboradores e inversionistas, sino a un gran número de participantes como pueden ser: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades estatales y ONG que velan por el cuidado del medio ambiente. La dimensión externa se compone de 4 indicadores los cuales se detallan a continuación: a) *Comunidades Locales*; que se relaciona a la unión de las empresas en su entorno local, nacional o mundial (ESADE, 2002). b) *socios comerciales*, que vienen hacer los proveedores y consumidores, las entidades desarrollan una dirección a disminuir costos e incrementar la calidad. Es por ello que los proveedores no son seleccionados por la entidad (ESADE, 2002). c) *derechos humanos*; esto conlleva a que la responsabilidad social parta de los trabajadores y por ello el respeto de los derechos humanos, y en ese sentido direccionado a las actividades internacionales. d) *Problemas ecológicos mundiales*; sea cual sea la elección y actividad que realice la la organización, de manera obligatoria siempre la empresa tendrá un efecto con el medio ambiente, por que la empresa utiliza mayormente los recursos naturales contaminando, etc. La organización actualmente se deb involucrar para poder lograr una mejora que satisfaga las deficiencias, sin tener un efecto negativo a las empresas que han de venir. En ese sentido Giuliana y Emilio (2005), indica que las empresas desarrollan sus actividades en el cuidado y protección del medio ambiente, esto incluye todo lo referente a la naturaleza tanto con su ambiente interno y externo.

Las medidas que se van a desarrollar deben estar orientadas al sistema de gestión ambiental ISO 14001. La norma ISO 14000 indica que en una organización o entidad se debe tener en cuenta el cuidado del medio ambiente y esto va a

establecer en la empresa abordar metodológicamente temas ambientales. Existen modelos que la empresa puede tomar de forma voluntaria para aplicarlos en la empresa y no están obligados legalmente, el ISO 14000 se enfoca en una diversidad de normas y reglas a partir de las cuales la entidad organiza un sistema de gestión ambiental.

Otro de los factores que es gran importancia es la producción más limpia (PML), que se entiende como el proceso de prevención al cuidado del medio ambiente es un método para contrastar los impactos negativos originados por el proceso productivo. Una de las alternativas para contrastar los impactos negativos es la 3 R's: Reducir, Re usar y Reciclar.

Bestratén y Pujol (2004) mencionan que las responsabilidades se dividen en dos partes una que se establece con los empleados y otra con la comunidad: esto consigna a que los empleados deben tener calidad en lo laboral, una estabilidad en la vida después del trabajo, autonomía y creatividad en el desarrollo de su trabajo, brindar trabajo estable, en lo posible, gestionar apoyo en el crecimiento intelectual y profesional de los empleados, accesibilidad en temas de salud, entre otras cosas.

Solano (2009) con respecto a las responsabilidades terciarias, se trata de aquellas que no se incluyen en las actividades de la empresa, debido a que se relacionan más fácilmente con lo social y son más llamativas para un observador externo, como los medios de comunicación. ayudar a la comunidad no justifica que se descuide lo primario o secundario, si de verdad se busca desarrollar RSE y no solo limitarse a cumplir con la ley (p. 44).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se diseña una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial para la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018?

1.5. Justificación del estudio

Mediante el presente estudio se describe la aplicación de la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A lo que contribuye a corregir las deficiencias que implican su ejecución a través del diseño de una propuesta de aplicación de acciones de responsabilidad social.

La ejecución del estudio implica identificar problemas en las acciones de responsabilidad social para que las empresas del sector puedan plantear acciones de mejora orientadas a la solución de problemas sociales y ambientales desde el accionar de las empresas.

Cuenta con relevancia social porque benefició a los colaboradores de la empresa en estudio, porque se diseñó una propuesta de aplicación de la responsabilidad social empresarial que permite tener mejores condiciones en el trabajo, así como ofrecer un mejor servicio a los clientes.

En lo metodológico, se utiliza una herramienta como el cuestionario que permitió conocer el estado actual de la responsabilidad social empresarial en la organización, a través de sus indicadores, para luego según el diagnóstico se elabore una propuesta metodológica.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Elaborar una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

1.6.2. Objetivos específicos:

- Describir la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.
- Describir la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.
- Describir la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.
- Describir las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.
- Describir los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

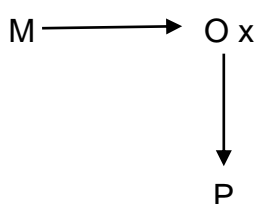
- Describir los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.
- Describir los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.
- Diseñar actividades de responsabilidad social empresarial para la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

II. Método

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo y corresponde a un nivel: Descriptivo porque detalló los atributos de la variable responsabilidad social empresarial la cual fue medida en la muestra conformada por los trabajadores de la empresa Sima Chimbote y, propositivo por cuanto a partir de las deficiencias encontradas en la descripción de la variable se procedió a formular una propuesta de acción (Hernández et al., 2014).



donde:

M: Muestra.

O: Observación

x: Responsabilidad social empresarial

P: Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial

Tipo de investigación

Es de diseño no experimental, ya que se aplicó el instrumento y no se ha desarrollado ninguna alteración o modificación de la variable (Hernández et al., 2014, p. 152).

Transaccional porque tuvo como objetivo recoger información de responsabilidad social empresarial en un solo instante (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 155).

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Responsabilidad Social Empresarial	Es el desarrollo y participación voluntaria que desarrolla una empresa, con la problemática social y medio ambiental en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus grupos de interés (stakeholders). (Luelmo, 2012, p.25).	La responsabilidad social empresarial es interacción de las empresas con respecto a la problemática de la sociedad y el cuidado del medio ambiente que se mide a partir del análisis de las dimensiones: Interna y externa.	Interna	Gestión de los recursos humanos	1-19	Ordinal
				Salud y seguridad en el trabajo	20-28	
				Adaptación a los cambios	29-37	
			Externa	Comunidades locales	38-41	
				Socios comerciales, proveedores y consumidores	42-44	
				Derechos humanos	45-46	
				Problemas ecológicos mundiales	47-50	

2.3. Población y muestra

Hernández et al. (2014, p. 174) indican que la población está compuesta por un grupo de personas o de situaciones que poseen una serie de atributos comunes.

En este caso, estuvo constituida por la totalidad de 355 trabajadores de la empresa SIMA S.A.

Muestra:

La muestra es un subgrupo poblacional sujeto a medición por representar a la población (Hernández et al., 2014, p. 173).

Dado que se cuenta con una población finita, se ejecutó la siguiente fórmula:

Error máximo aceptable: 5%

Nivel deseado de confianza: 95%

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$Z = 1.96$
 $E = 0.05$
 $p = q = 0.50$

$$n = \frac{355 \times (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{354 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = 185 \text{ trabajadores.}$$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Se consideró la técnica encuesta para la variable a investigar. Sus características: estructurada, anónima y personal. Con esta técnica se pudo recoger datos de forma coherente y organizada acerca de la responsabilidad social empresarial que se realiza en la empresa.

Instrumento:

Se aplicó un cuestionario con 50 Ítems en forma de oraciones que estuvieron sujetos a cinco escalas como opciones, las alternativas fueron única tal como se indica en la siguiente leyenda:

5	4	3	2	1
Siempre (S)	Casi siempre (C S)	Algunas Veces (A V)	Casi Nunca (C N)	Nunca (N)

Validación del Instrumento:

La validez es el proceso por el que el instrumento mide la variable (Hernández et al., 2014, p. 200).

Se aplicó el juicio de expertos o criterio de jueces para comprobar la eficacia de las preguntas para la medición de las dimensiones de la variable. Para ello se realizó la evaluación de los instrumentos por parte de 1 metodólogo y 2 especialistas en responsabilidad social.

Confiabilidad del Instrumento:

Este procedimiento comprobó que la aplicación de los instrumentos es susceptible de obtener resultados similares en otra muestra de estudio (Vieytes, 2004, p. 445).

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó una prueba piloto de 10 empleados con características parecidas y se obtuvo como alpha de cronbach = 0.91, esto quiere decir que el instrumento es altamente confiable.

2.5. Método de análisis de datos

Se realizó un análisis descriptivo mediante la distribución o tablas de frecuencia que permitieron organizar los datos estadísticos. De forma complementaria a las tablas de frecuencia se presentan figuras estadísticas

Además, para procesar la información se utilizó el software SPSS v. 24 y Microsoft Office Excel 2010.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas en la presente investigación son muy importantes pues permitieron presentar datos reales, evitando ocultar información, pero aparentar buenos aspectos donde no los hay.

Los trabajadores a las que se les aplicó las encuestas no fueron coaccionados y voluntariamente accedieron a llenar las encuestas, así mismo se ha protegido la identidad de cada uno de ellos.

III. Resultados

III. Resultados

Descripción de la gestión de los recursos humanos de SIMA S.A. Chimbote – 2018.

Tabla 1

La contratación en la gestión de los recursos humanos.

Contratación	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Difusión de los procesos de convocatoria	14	8%	30	16%	19	10%	89	48%	33	18%	100%
Cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes para la contratación	14	8%	28	15%	22	12%	91	49%	30	16%	100%
Especificaciones laborales de los contratos	21	11%	23	12%	23	12%	71	38%	47	25%	100%
Cumplimiento de la continuidad del vínculo laboral	4	2%	17	9%	38	21%	77	42%	49	26%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

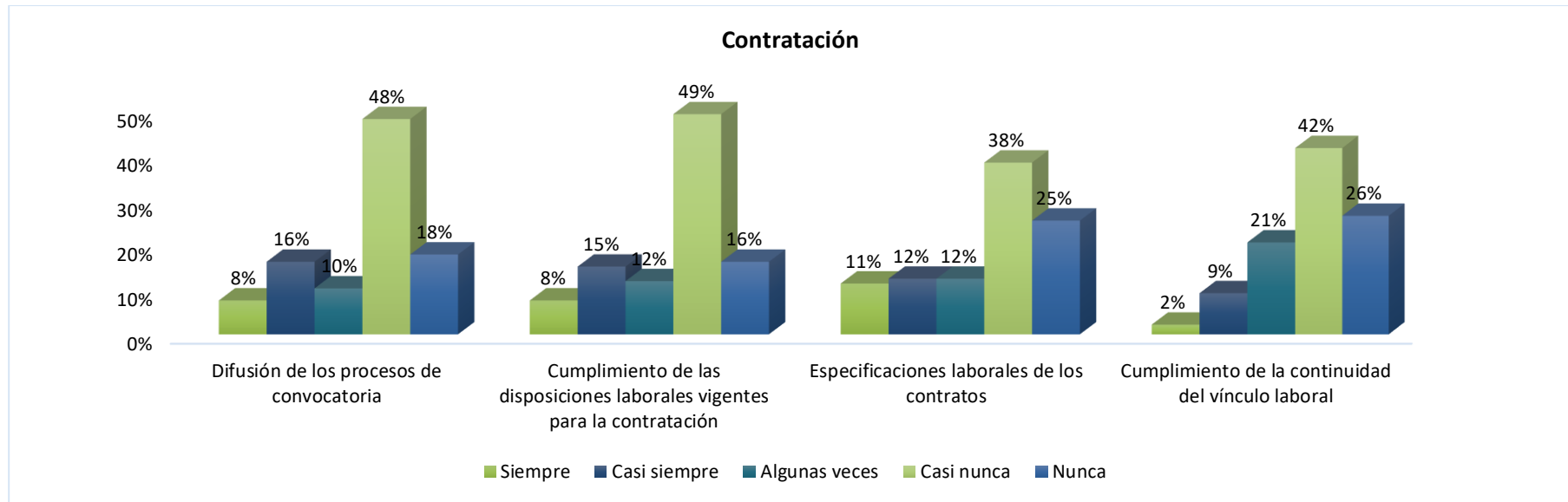


Figura 1. La contratación en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 48% de los trabajadores encuestados opina que casi nunca se difunde en el portal de transparencia institucional, el 49% opinan que casi nunca se cumple con las disposiciones laborales vigentes para la contratación, el 38% opina que casi nunca se especifica en los contratos de trabajo la subordinación laboral, remuneración y la prestación personal de servicio de igual, y, el 42% opinan que casi nunca se cumplen con los procesos de continuidad del vínculo laboral.

Tabla 2

La capacitación en la gestión de los recursos humanos.

Capacitación	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Presupuesto para la capacitación	34	18%	24	13%	8	4%	89	48%	30	16%	100%
Actividades para la gestión de la capacitación	2	1%	37	20%	48	26%	68	37%	30	16%	100%
Ejecución de actividades	15	8%	27	15%	63	34%	49	26%	31	17%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

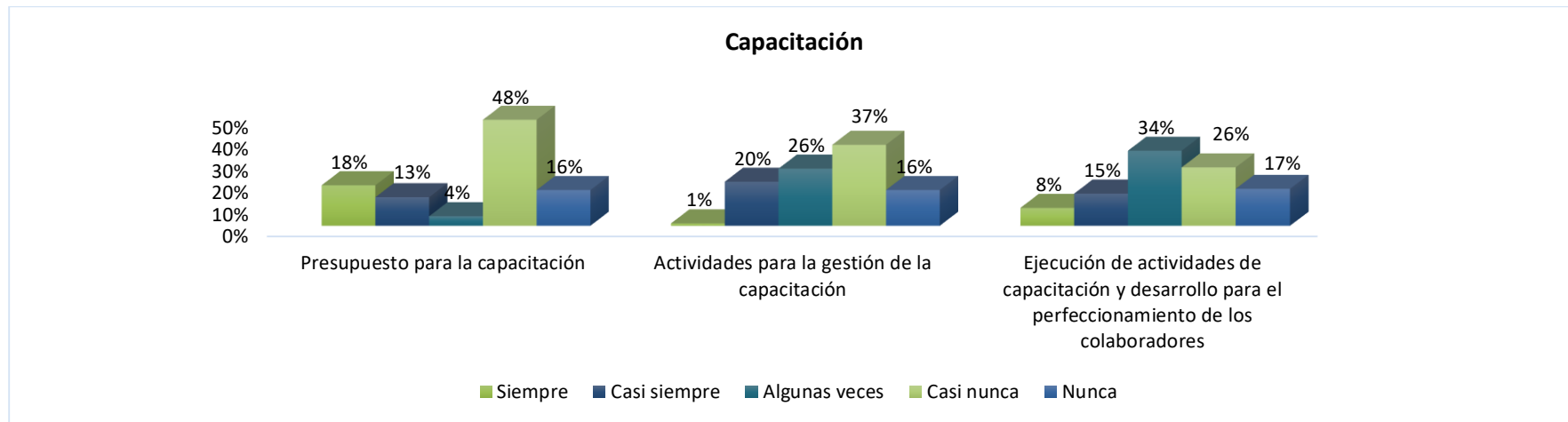


Figura 2. La capacitación en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 48% de los trabajadores encuestados opinan que casi nunca la empresa SIMA S.A. prevee un monto destinado a la capacitación de los trabajadores, el 37% opinan que casi nunca la empresa ha tratado de asociarse a otras instituciones especializadas para desarrollar programas de capacitación, y, el 34% opinan que algunas veces la empresa realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores.

Tabla 3

Los canales de comunicación en la gestión de los recursos humanos.

Canales de comunicación	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Empleo de canales de comunicación	6	3%	13	7%	103	56%	11	6%	52	28%	100%
Fluidez de la información	4	2%	10	5%	104	56%	49	26%	18	10%	100%
Participación de los empleados	4	2%	0	0%	20	11%	94	51%	67	36%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos..

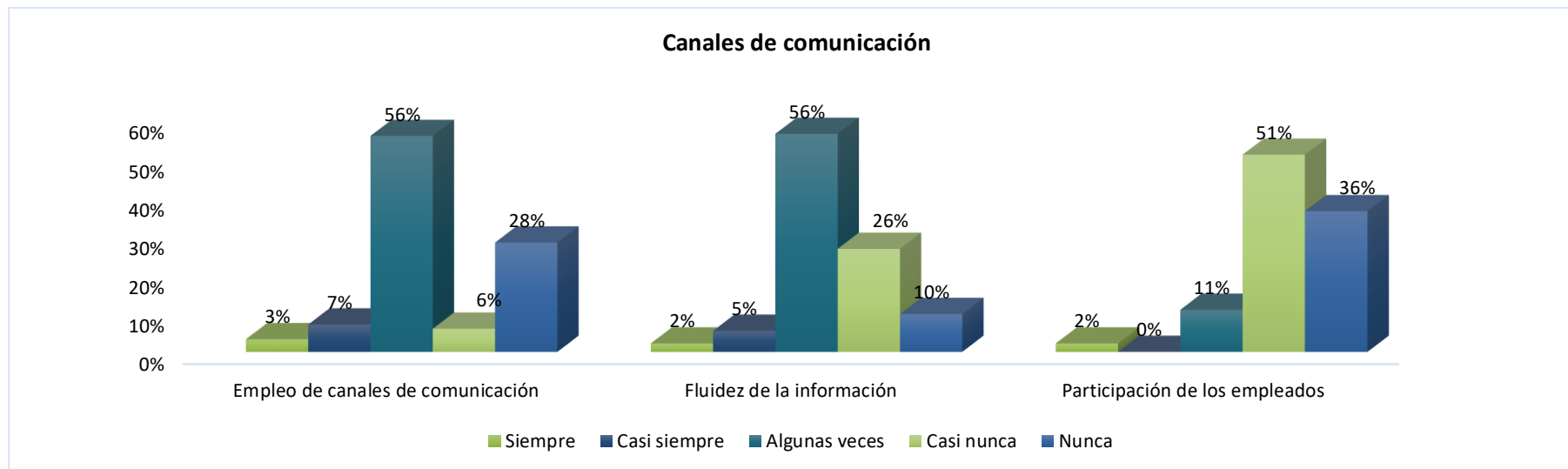


Figura 3. Los canales de comunicación en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 56% de los trabajadores encuestados opinan que algunas veces en la empresa existen suficientes canales de información, el 56% opinan que algunas veces en las oficinas de la empresa fluye la información adecuadamente, y, el 51% opinan que casi nunca la empresa consulta con los empleados temas importantes que conciernen al buen desempeño del recurso humano.

Tabla 4

La remuneración y beneficios en la gestión de los recursos humanos.

Remuneración y beneficios	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Satisfacción en relación a la remuneración	4	2%	1	1%	32	17%	111	60%	37	20%	100%
Valoración de la remuneración recibida	4	2%	0	0%	0	0%	130	70%	51	28%	100%
Cumplimiento de las fechas de pago	39	21%	12	6%	16	9%	88	48%	30	16%	100%
Beneficios recibidos	39	21%	14	8%	13	7%	71	38%	48	26%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos..

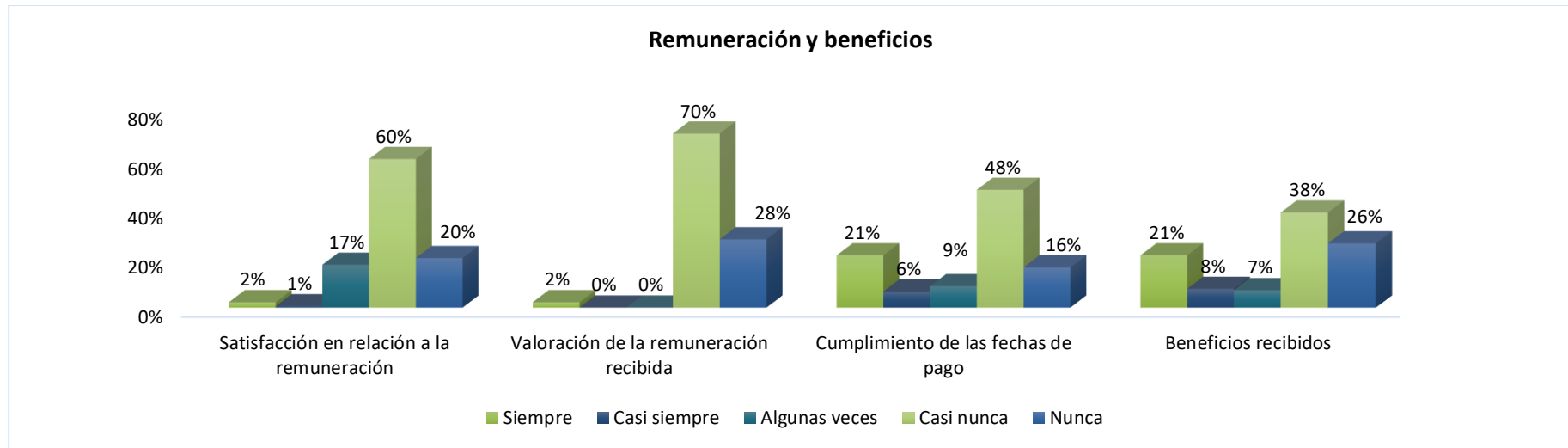


Figura 4. La remuneración y beneficios en la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 60% de los trabajadores encuestados opinan que casi nunca están satisfechos con la remuneración que perciben de la empresa, el 70% opinan que casi nunca la remuneración que perciben es atractiva en comparación con la de otras organizaciones, el 48% opinan que casi nunca la empresa cumple de forma permanente y con fecha establecida el pago de remuneración, y, el 38% opinan que casi nunca la empresa cumple con todos los beneficios que la ley establece.

Tabla 5

El reconocimiento en la gestión de los recursos humanos.

Reconocimiento	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Reconocimiento	4	2%	0	0%	0	0%	106	57%	75	41%	100%
Recompensas	4	2%	0	0%	0	0%	84	45%	97	52%	100%
Sentimiento de pertenencia	4	2%	18	10%	19	10%	86	46%	58	31%	100%
Oportunidades de desarrollo profesional	22	12%	31	17%	10	5%	71	38%	51	28%	100%
Oportunidades de aprendizaje	15	8%	47	25%	1	1%	71	38%	51	28%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

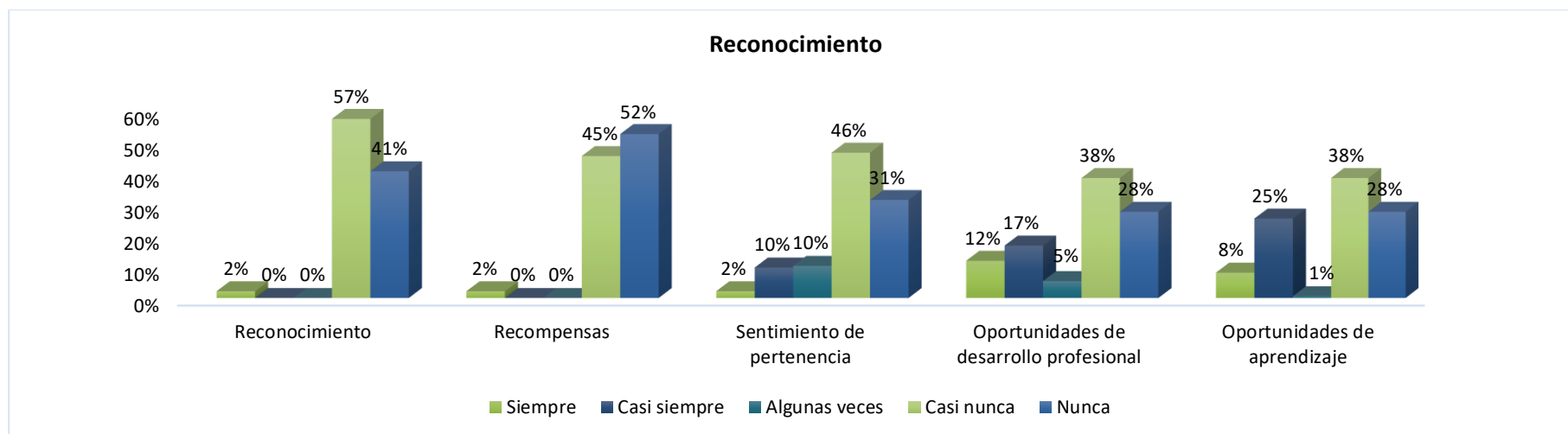


Figura 5. resultados obtenidos de la base de datos..

El 57% de los trabajadores encuestados opinan que casi nunca la empresa cuando realiza bien el trabajo obtienen reconocimiento por parte de los demás, el 52% opinan que nunca la empresa otorga recompensas cuando hay un alto nivel de desempeño, el 46% opinan que casi nunca el nombre y prestigio de la empresa SIMA S.A. son gratificantes para ellos, el 38% opinan que casi nunca existe en la empresa oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y, el 38% opinan que casi nunca la empresa le da oportunidad de escuchar y aprender de las experiencias de compañeros con mayor antigüedad laboral.

Descripción de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Tabla 6

Las actividades de sensibilización y/o capacitación en la salud y seguridad en el trabajo.

Actividades de sensibilización y/o capacitación	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Información de tipos de peligro	48	26%	13	7%	0	0%	4	2%	120	65%	100%
Estimación de las consecuencias de los peligros identificados	21	11%	34	18%	7	4%	5	3%	118	64%	100%
Estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de ocurrencia de los peligros	13	7%	42	23%	7	4%	2	1%	121	65%	100%
Niveles de riesgos de los peligros	16	9%	41	22%	5	3%	59	32%	64	35%	100%
Prioridad de los peligros identificados	24	13%	31	17%	6	3%	60	32%	64	35%	100%
Técnicas, métodos y procedimientos para minimizar o eliminar el riesgo	27	15%	31	17%	4	2%	58	31%	65	35%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

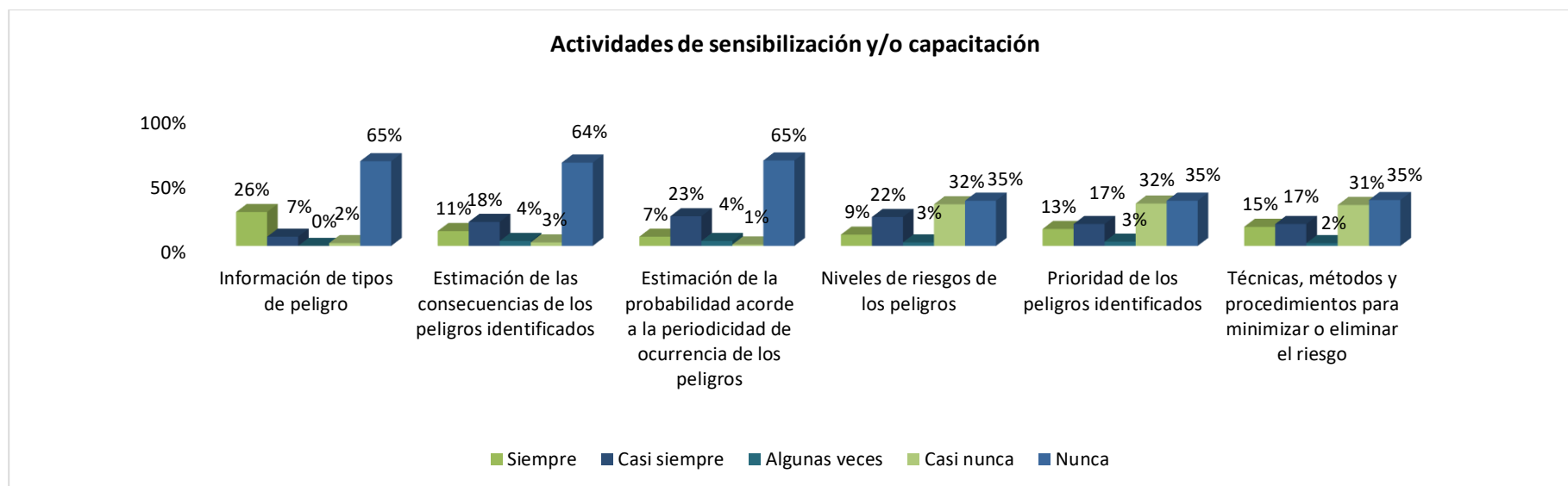


Figura 6. Las actividades de sensibilización y/o capacitación en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

El 65% de los trabajadores encuestados opinan que nunca reciben información sobre los tipos de peligro (físico, químico, biológico y ergonómico), el 64% opinan que nunca reciben información de la estimación de las consecuencias de los peligros identificados, el 65% opinan que nunca reciben información acerca de la estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de ocurrencia de los peligros identificados en su ambiente de trabajo, el 35% opinan que nunca recibe información de los niveles de riesgos de los peligros identificados, el 35% opinan que nunca reciben información de los peligros identificados en su ambiente de trabajo acorde a su nivel de riesgo, y, el 35% opinan que nunca reciben información de las técnicas, métodos y procedimientos para minimizar o eliminar el riesgo en su ambiente de trabajo.

Tabla 7

El programa de prevención en la salud y seguridad en el trabajo.

Programa de prevención	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Programa de prevención de accidentes de trabajo	22	12%	34	18%	7	4%	59	32%	63	34%	100%
Presupuesto anual destina un monto para prevención de salud y seguridad	31	17%	24	13%	6	3%	63	34%	61	33%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

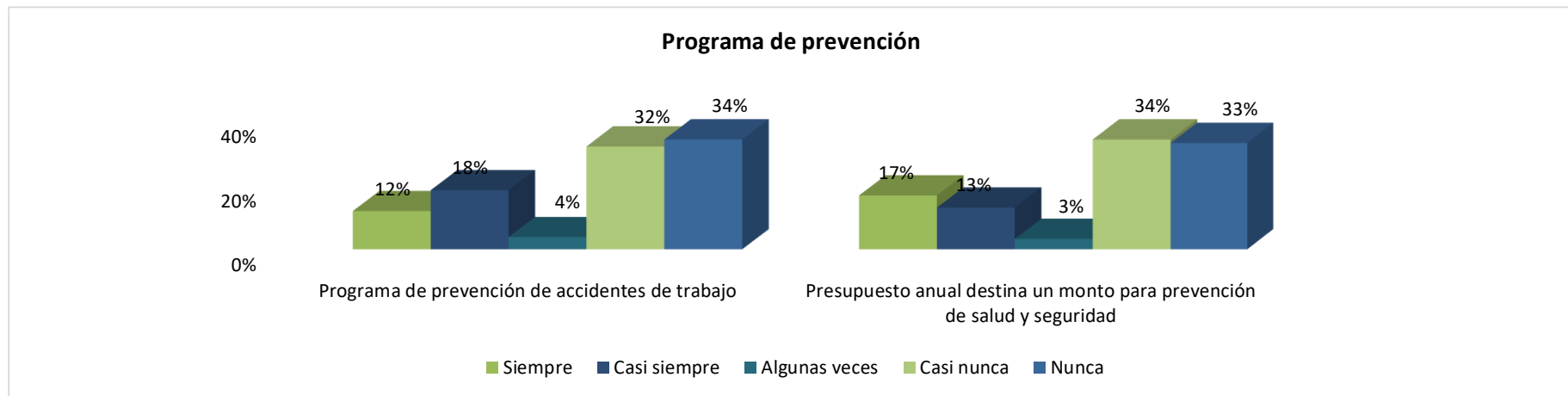


Figura 7. El programa de prevención en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

En la tabla 7 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 34% opinan que nunca se dispone de un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, el 34% opinan que casi nunca en el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad.

Tabla 8

Las inspecciones internas en la salud y seguridad en el trabajo.

Inspecciones internas	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Inspecciones internas de salud y seguridad en su ambiente laboral	49	26%	12	6%	6	3%	61	33%	57	31%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

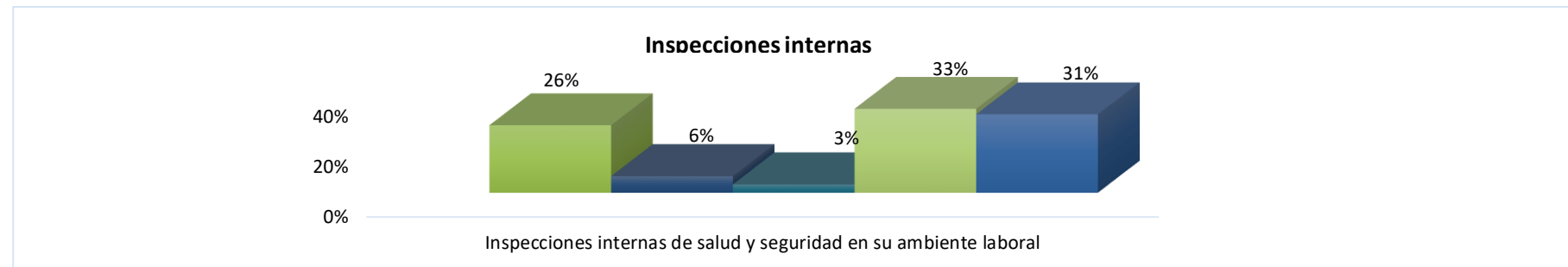


Figura 8. Las inspecciones internas en la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 33% de los trabajadores encuestados opinan que casi nunca se realizan inspecciones internas de salud y seguridad en su ambiente laboral.

Descripción de la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Tabla 9

La ecología interna en la adaptación a los cambios.

Ecología interna	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Recogida selectiva de los residuos	3	2%	78	42%	5	3%	1	1%	98	53%	100%
Destino final de cada residuos	0	0%	35	19%	5	3%	30	16%	115	62%	100%
Campañas de sensibilización ecológica	0	0%	45	24%	35	19%	10	5%	95	51%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

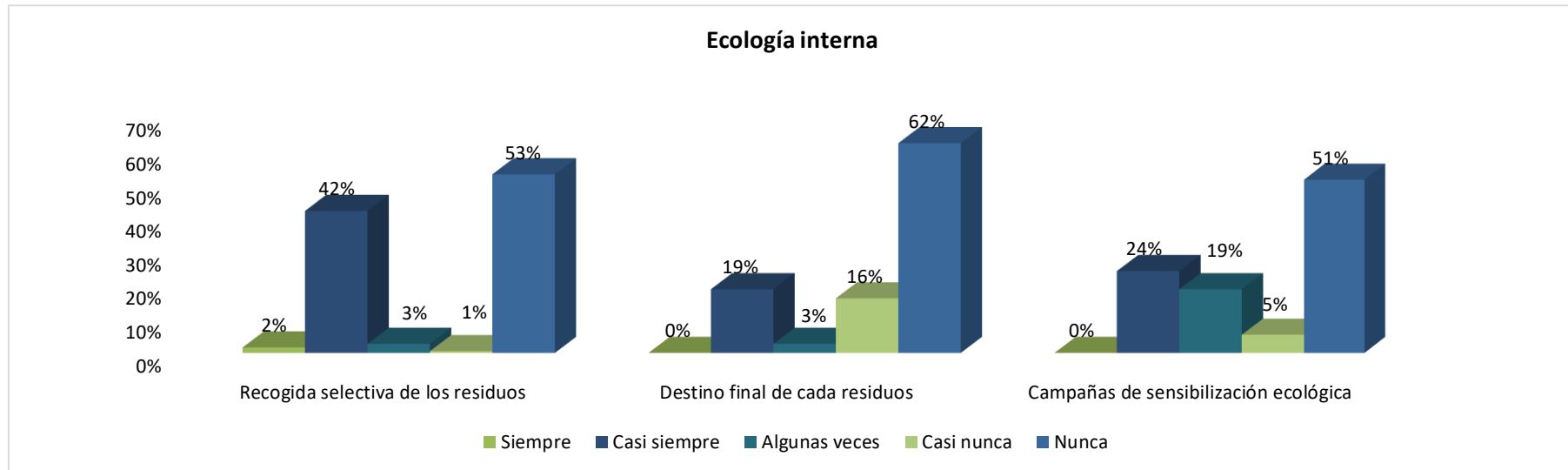


Figura 9. La ecología interna en la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 53% de los trabajadores encuestados opinan que nunca en su ambiente de trabajo se realiza una recogida selectiva de los residuos, el 62% opinan que nunca recibe información del destino final de cada residuo, y, el 51% opinan que nunca se realizan campañas de sensibilización para mejorar la ecología interna.

Tabla 10

La transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones en la adaptación a los cambios.

Transparencia	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones	0	0%	36	19%	24	13%	28	15%	97	52%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

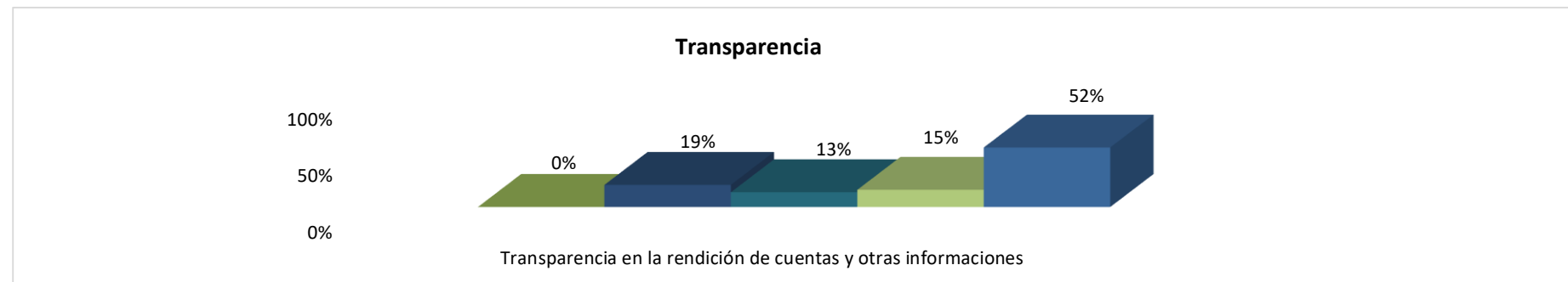


Figura 10. La transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones en la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 52% de los trabajadores encuestados opinan que nunca la alta dirección utiliza mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones.

Tabla 11

La reestructuración en la adaptación a los cambios.

Reestructuración	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Misión y visión de la empresa incluye la responsabilidad social	35	19%	0	0%	1	1%	37	20%	112	61%	100%
Revisiones y actualizaciones de procedimientos para la mejora continua	5	3%	30	16%	5	3%	15	8%	130	70%	100%
Manual de funciones	35	19%	0	0%	3	2%	26	14%	121	65%	100%
Coherencia entre valores, principios éticos y las actitudes	35	19%	9	5%	42	23%	1	1%	98	53%	100%
Los colaboradores participan en la actualización del plan estratégico	30	16%	5	3%	15	8%	114	62%	21	11%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

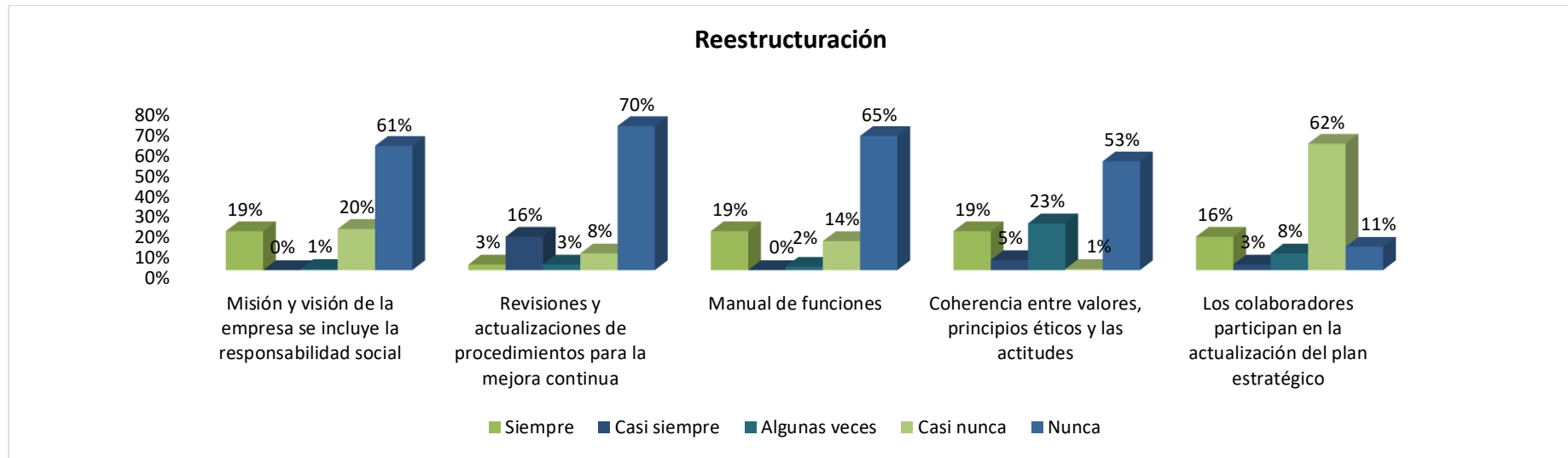


Figura 11. La reestructuración en la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 61% de los trabajadores encuestados opinan que nunca se incluyen en la misión y visión consideraciones sobre la responsabilidad social, el 70% opinan que nunca se realizan revisiones y actualizaciones de procedimientos para la mejora continua de los procesos, el 65% opinan que nunca el manual de funciones es coherente con las actividades que se realiza, el 53% opinan que nunca la empresa estimula la coherencia entre sus valores, principios éticos y las actitudes de los colaboradores, y, el 62% opinan que casi nunca participan del análisis interno y externo para la elaboración y/o actualización del plan estratégico de la empresa.

Descripción de las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Tabla 12

Las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Comunidades locales	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Daños o impactos negativos	0	0%	0	0%	6	3%	16	9%	163	88%	100%
Diagnósticos de necesidades locales	0	0%	0	0%	23	12%	52	28%	110	59%	100%
Participación en alianzas	0	0%	0	0%	30	16%	15	8%	140	76%	100%
Actividades de apoyo comunitario	0	0%	0	0%	3	2%	28	15%	154	83%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

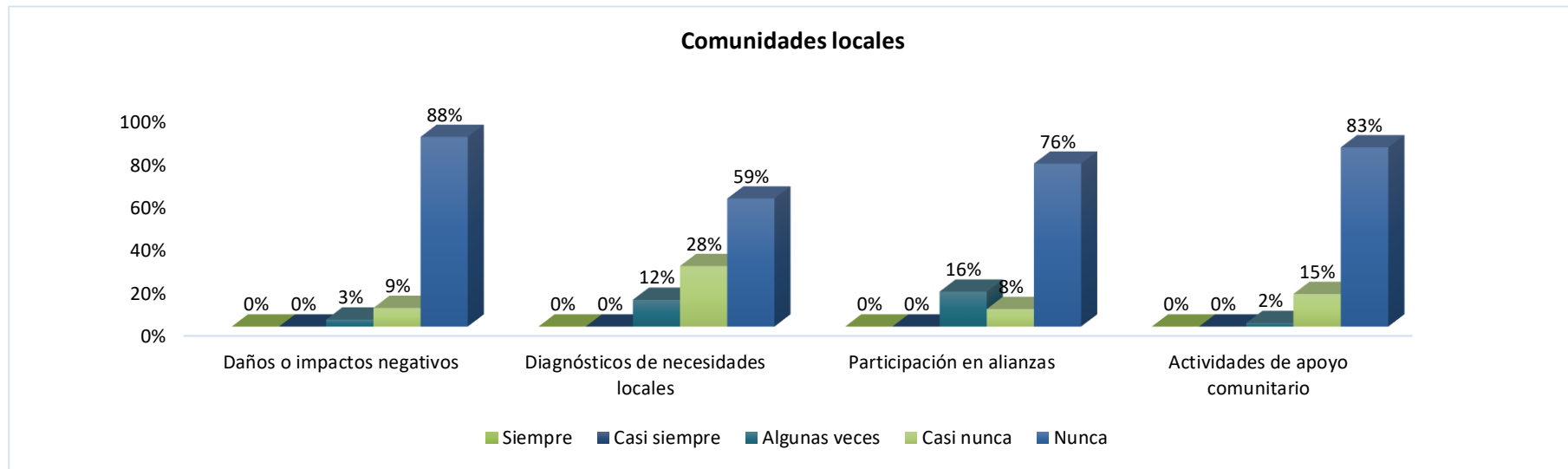


Figura 12. Las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

El 88% de los trabajadores encuestados opinan que nunca la empresa asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, el 59% opinan que nunca se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar planes de acción de responsabilidad social, el 76% opinan que nunca participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad, y, el 83% opina que nunca la empresa genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.

Descripción de los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Tabla 13

Los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Socios comerciales, proveedores y consumidores	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Políticas de selección de proveedores	0	0%	0	0%	34	18%	7	4%	144	78%	100%
Selección de los proveedores	0	0%	0	0%	8	4%	34	18%	143	77%	100%
Desarrollo de programas ambientales	0	0%	0	0%	26	14%	119	64%	40	22%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa SIMA S.A. Chimbote – 2018.

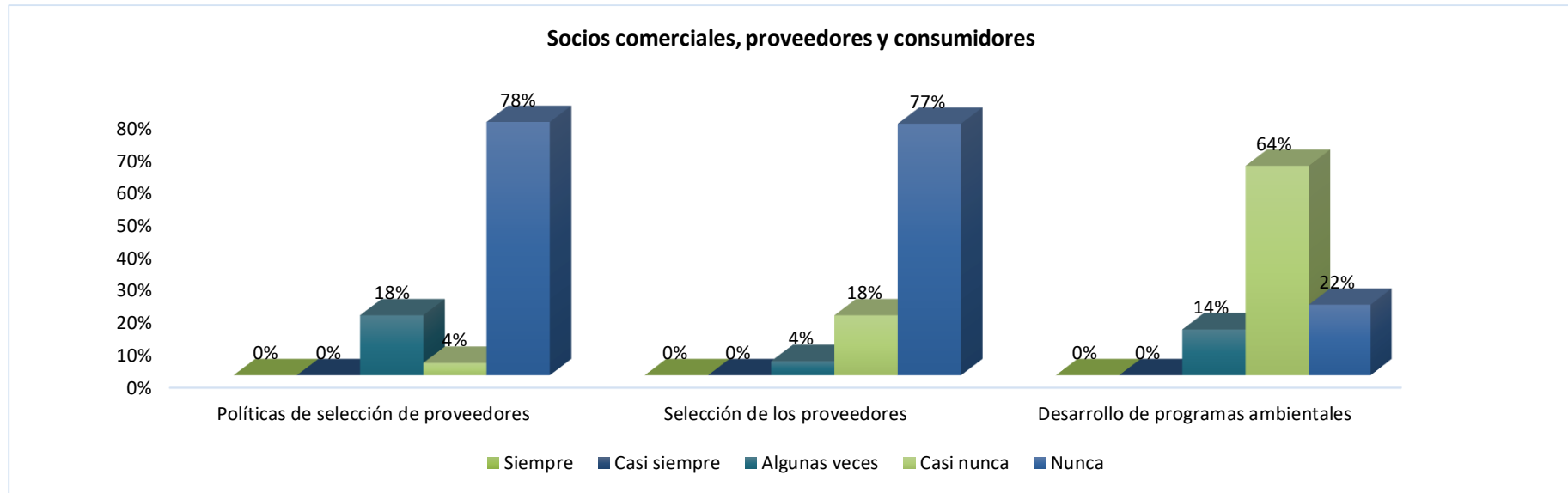


Figura 13. Los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

El 78% de los trabajadores encuestados opinan que nunca se posee normas o políticas de selección de proveedores basados en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible, el 77% opinan que nunca en la selección de proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social, y, el 64% opinan que casi nunca la empresa antes de cumplir con la legislación vigente la empresa desarrolla programas de cuidado al medio ambiente.

Descripción de los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Tabla 14

Los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Derechos humanos	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Respeto los derechos laborales	0	0%	0	0%	51	28%	101	55%	33	18%	100%
Código de conducta	0	0%	31	17%	15	8%	25	14%	114	62%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

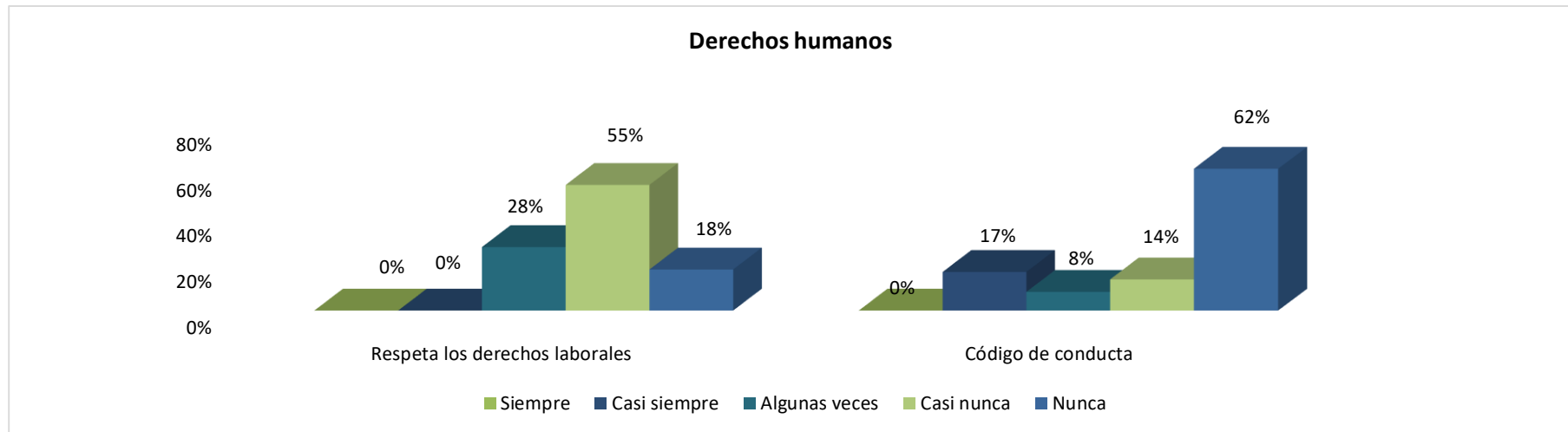


Figura 14. Los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

El 55% de los trabajadores encuestados opinan que casi nunca la empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores según lo establecido por la OIT, y, el 62% opinan que nunca la empresa cuenta con un código de conducta el cual norma las actitudes de comportamiento y actuación de los trabajadores.

Descripción de los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Tabla 15

Los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

Problemas ecológicos mundiales	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Estándares de control del impacto ambiental	58	31%	0	0%	23	12%	27	15%	77	42%	100%
Controla la contaminación	58	31%	0	0%	29	16%	48	26%	50	27%	100%
Ejecución de las acciones ambientales	58	31%	0	0%	28	15%	84	45%	15	8%	100%
Contribución al desarrollo social y económico de la comunidad	58	31%	0	0%	10	5%	33	18%	84	45%	100%

Fuente: Resultados obtenidos de la base de datos.

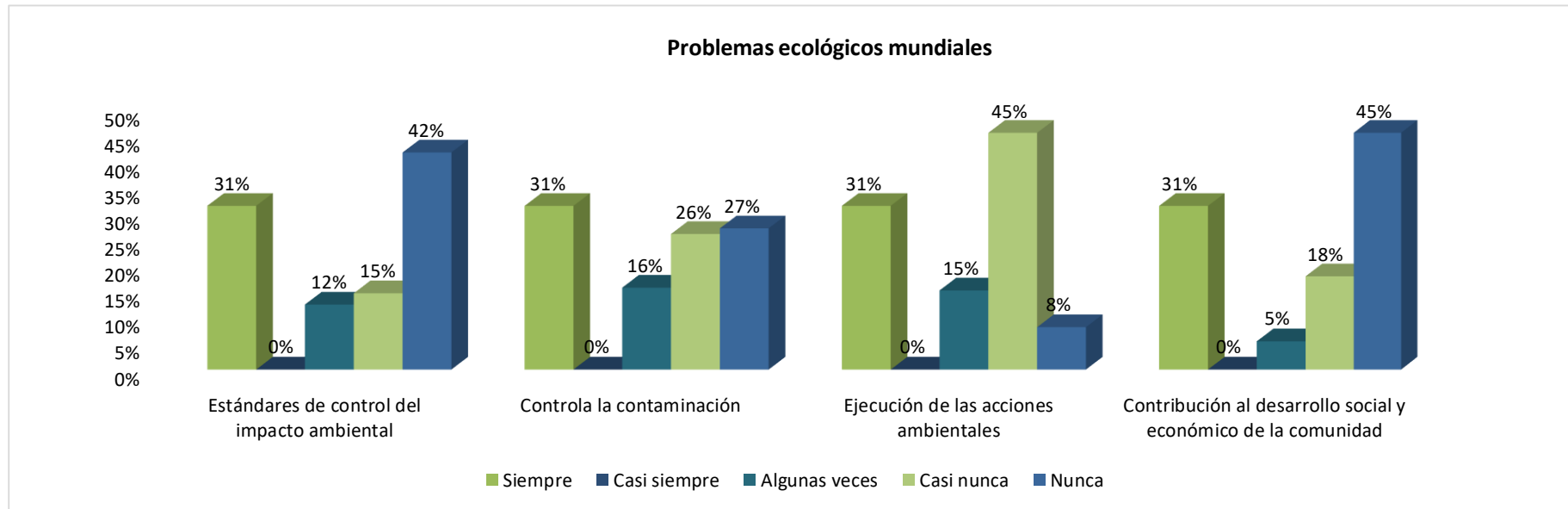


Figura 15. Los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018.

El 42% de los trabajadores encuestados opinan que nunca se dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades, el 31% opinan que siempre se controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio, el 45% opinan que casi nunca tienen comité o áreas responsables para la ejecución de acciones ambientales, y, el 45% opinan que nunca se establecen mecanismos de contacto y de trabajo con grupos de interés para contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad.

Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote - 2018

3.1. Datos informativos

Beneficiarios	Personal que labora en la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018.
Responsables	William Arnold Carrión Adán
Duración	11 meses (febrero-diciembre 2019).

3.2. Introducción

La responsabilidad social es el ideal que presentan las empresas que están altamente relacionadas al aporte en mejora de la sociedad y la humanidad, pero esto no se toma en cuenta al desarrollar el análisis de las realidades que se tiene en los tres grandes niveles de acción: Estado, empresas y sociedad civil (Corredera y Gonzáles, 2011, p. 283).

3.3. Objetivo de la Propuesta

Realizar la identificación e integración en el desarrollo de la gestión empresarial orientadas en las preocupaciones sociales, laborales y ambientales tomando énfasis en los derechos humanos, estableciendo condiciones y procedimientos que eleven la satisfacción a la comunidad relacionados con los grupos de interés.

Acciones	Estrategias
Análisis del entorno organizacional	Identificación de stakeholders con mayor compromiso hacia la empresa.
	Descripción de las expectativas, necesidades e intereses de los colaboradores que participan en Responsabilidad.

	Descripción de las diferentes expectativas, necesidades e intereses de la sociedad civil
	Priorización de intereses de los colaboradores.
	Priorización de intereses de la sociedad civil
Objetivo y Planeamiento de la estrategia	Establecimiento de mejora de objetivos de RSE
	Planteamiento de diferentes estrategias de mejora de RSE
	Análisis del plan de acción de mejora de RSE
Implementación de la estrategia	Ejecución del plan de acción de mejora RSE.
Seguimiento y control de las actividades de mejora	Establecimiento de indicadores de medición de la mejora de RSE
	Integración de la evolución en un cuadro de mando de la RSE
	Sometimiento a verificación externa de la mejora de RSE
Comunicación de las actividades de mejora	Divulgación de las políticas y acciones para mejorar la RSE
	Divulgación del nivel de cumplimiento de los stakeholders
Feedback	Direccionamiento y continuidad de acciones de los stakeholders ante las actividades de mejora de RSE.

Ver anexo 4: Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote - 2018

IV. Discusión

IV. Discusión

En relación a los resultados del *objetivo específico 1*, se describió la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, así en la tabla 1 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 48% opina que casi nunca se difunde en el portal de transparencia institucional los procesos de convocatoria de personal, el 49% opinan que casi nunca se cumple con las disposiciones laborales vigentes para la contratación, el 38% opina que casi nunca se especifica en los contratos de trabajo la subordinación laboral, remuneración y la prestación personal de servicio de igual, y, el 42% opinan que casi nunca se cumplen con los procesos de continuidad del vínculo laboral. Estos resultados son corroborados por Montañez (2017) quien concluyó que la responsabilidad social presenta un nivel regular con un 60.54 %, esto quiere decir que necesita reforzar tanto la responsabilidad interna como externa para mejorar el nivel. Por tanto, existen deficiencias en el proceso de contratación de recursos humanos tanto en los procesos de difusión de la convocatoria, en el cumplimiento de las disposiciones legales para la contratación en cuanto a sus modalidades y a la continuación del vínculo laboral.

El 48% opinan que casi nunca la empresa SIMA S.A. prevé un monto destinado a la capacitación de los trabajadores, el 37% opinan que casi nunca la empresa ha tratado de asociarse a otras instituciones especializadas para desarrollar programas de capacitación, y, el 34% opinan que algunas veces la empresa realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores (tabla 2). Estos resultados son corroborados por Cruz (2017) quien concluyó que en un 31.20% la municipalidad es socialmente responsable con sus trabajadores por cuanto ofrece actividades de capacitación y desarrollo profesional para sus trabajadores.

El 56% opinan que algunas veces en la empresa existen suficientes canales de información, el 56% opinan que algunas veces en las oficinas de la empresa fluye la información adecuadamente, y, el 51% opinan que casi nunca la empresa consulta con los empleados temas importantes que conciernen al buen desempeño del recurso humano (taba 3). Estos resultados son corroborados por Cruz (2017) quien concluyó que en un 77.10% los principios,

la visión y la misión y los canales de comunicación de la municipalidad orientan favorablemente la consecución de las metas institucionales mediante un sistema coordinado, estructurado y vinculado con su entorno.

El 60% opinan que casi nunca están satisfechos con la remuneración que perciben de la empresa, el 70% opinan que casi nunca la remuneración que perciben es atractiva en comparación con la de otras organizaciones, el 48% opinan que casi nunca la empresa cumple de forma permanente y con fecha establecida el pago de remuneración, y, el 38% opinan que casi nunca la empresa cumple con todos los beneficios que la ley establece (tabla 4). El 57% opinan que casi nunca la empresa cuando realiza bien el trabajo obtienen reconocimiento por parte de los demás, el 52% opinan que nunca la empresa otorga recompensas cuando hay un alto nivel de desempeño, el 46% opinan que casi nunca el nombre y prestigio de la empresa SIMA S.A. son gratificantes para ellos, el 38% opinan que casi nunca existe en la empresa oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y, el 38% opinan que casi nunca la empresa le da oportunidad de escuchar y aprender de las experiencias de compañeros con mayor antigüedad laboral (tabla 5). Estos resultados difieren a lo señalado por Henao (2013) quien concluyó que las políticas de recursos humanos basadas en actividades de bienestar, un sistema remunerativo justo de acuerdo al mercado y el reconocimiento al desempeño y el aporte de los trabajadores representan otro ámbito de acción de la responsabilidad social. Por tanto existe una percepción negativa de los trabajadores respecto a la satisfacción con la remuneración recibida y al sistema de reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional que son muy escasos en la empresa.

En cuanto a los resultados del *objetivo específico 2*, se describió la seguridad y salud en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, así el 65% opinan que nunca reciben información sobre los tipos de peligro (físico, químico, biológico y ergonómico), el 64% opinan que nunca reciben información de la estimación de las consecuencias de los peligros identificados, el 65% opinan que nunca reciben información acerca de la estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de ocurrencia de los peligros identificados en su ambiente de trabajo, el 35% opinan que nunca recibe

información de los niveles de riesgos de los peligros identificados, el 35% opinan que nunca reciben información de los peligros identificados en su ambiente de trabajo acorde a su nivel de riesgo, y, el 35% opinan que nunca reciben información de las técnicas, métodos y procedimientos para minimizar o eliminar el riesgo en su ambiente de trabajo (tabla 6). Además, el 34% opinan que nunca se dispone de un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, el 34% opinan que casi nunca en el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad (tabla 7). El 33% opinan que casi nunca se realizan inspecciones internas de salud y seguridad en su ambiente laboral (tabla 8). Estos resultados son corroborados por López (2018) quien concluyó que, en el caso de los temas de seguridad y salud ocupacional, si bien es cierto existen políticas para su planificación, monitoreo y evaluación, según los trabajadores, las acciones emprendidas por la organización no son realizadas con efectividad debido a que no se sensibiliza a los trabajadores respecto a su importancia y necesidad de aplicación.

En referencia a los resultados del *objetivo específico 3*, se describió la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, el 53% opinan que nunca en su ambiente de trabajo se realiza una recogida selectiva de los residuos, el 62% opinan que nunca recibe información del destino final de cada residuo, y, el 51% opinan que nunca se realizan campañas de sensibilización para mejorar la ecología interna (tabla 9). El 52% opinan que nunca la alta dirección utiliza mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones (tabla 10). El 61% opinan que nunca se incluyen en la misión y visión consideraciones sobre la responsabilidad social, el 70% opinan que nunca se realizan revisiones y actualizaciones de procedimientos para la mejora continua de los procesos, el 65% opinan que nunca el manual de funciones es coherente con las actividades que se realiza, el 53% opinan que nunca la empresa estimula la coherencia entre sus valores, principios éticos y las actitudes de los colaboradores, y, el 62% opinan que casi nunca participan del análisis interno y externo para la elaboración y/o actualización del plan estratégico de la empresa (tabla 11). Estos resultados difieren a los obtenidos por Porras (2015) quien señala que la responsabilidad social ha mejorado

nuevas expectativas y un nuevo horizonte con respecto a desarrollar empresas con diferente percepción, en la organización empresarial, generando un ambiente mas comodo y tranquilo en lo laboral, estableciendo vínculos con la sociedad y el entorno, entregando productos confiables y siendo amigable con su entorno ecológico y pretendiendo mantenerse en el tiempo, lo cual se refleja en el contenido de su misión y visión y en sus políticas de mejora continua.

Referente a los resultados del *objetivo específico 4*, se describieron las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, el 88% opinan que nunca la empresa considera ser responsable por los daños presentados o los impactos que negativamente ocasionan a la comunidad, el 59% opinan que nunca se realizan algún tipo de diagnóstico para diseñar las acciones de responsabilidad social, el 76% opinan que nunca establece convenios con otras instituciones para poder establecer acciones que ayuden a la comunidad, y, el 83% opina que nunca la empresa hace participe a los empleados para que desarrollen acciones para ayuda a la comunidad (tabla 12). Estos resultados se diferencian con lo obtenido por Pérez (2015) que concluye que, las empresas están dispuesto a realizar la responsabilidad social involucrando a la comunidad, una de las estrategias que impera en las empresas con la comunidad es el recojo de los residuos.

Respecto a los resultados del *objetivo específico 5*, se describieron los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, resultando que el 78% opinan que nunca se posee normas o políticas de selección de proveedores basados en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible, el 77% opinan que nunca en la selección de proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social, y, el 64% opinan que casi nunca la empresa antes de cumplir con la legislación vigente la empresa desarrolla programas de cuidado al medio ambiente (tabla 13). Estos resultados difieren a los obtenidos por López (2018) quien concluyó, que, según el cargo, se puede apreciar que las autoridades tienen mejor percepción de la responsabilidad social en las dimensiones proveedores reconociendo la importancia de políticas definidas para su selección registro y acciones de intercambio, apoyo a la comunidad en

acciones medioambientales y en la propia escala de responsabilidad social.

En cuanto a los resultados el *objetivo específico 6*, se describieron los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, resultando que, el 55% opinan que casi nunca la empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores según lo establecido por la OIT, y, el 62% opinan que nunca la empresa cuenta con un código de conducta el cual norma las actitudes de comportamiento y actuación de los trabajadores (tabla 14). Estos resultados difieren a los obtenidos por Henao (2013) quien concluyó que la organización se constituye en una ventaja que puede incluir dentro de los proyectos a los colaboradores de la organización como voluntarios y así poder tener un real acercamiento con los problemas que aqueja a la sociedad además de tomar en cuenta la importancia del respeto de los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las disposiciones internacionales y nacionales de su adecuada gestión para que puedan incorporar acciones de responsabilidad social con un compromiso activo de forma interna y externa.

En referencia a los resultados del *objetivo específico 7*, se describieron los problemas ecológicos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, resultando el 42% opinan que nunca se ha establecido estándares para el control del impacto ambiental establecido por las actividades que realiza, el 31% opinan que siempre se tiene un control contra la contaminación a causa de equipos, maquinaria y vehículos de la entidad o alquilados a su servicio, el 45% opinan que casi nunca tienen comité que se encarguen para el desarrollo de las acciones ambientales, y, el 45% opinan que nunca se establecen mecanismos de contacto y de trabajo con grupos de interés para aportar en el desarrollo social y económico de la sociedad (tabla 15). Los mismos que se relacionan con Montañez (2017) quien tuvo como conclusión que el desarrollo sostenible de la municipalidad provincial de Yungay – 2017, estableció un nivel regular a un 62.24 %, de desarrollo sostenible esto se refleja en los aspectos social, económico, ambiental e institucional ya que no se está reforzando y tienen deficiencias, por ello que las entidades o empresas y sus dueños o generentes que son las autoridades deben dar acciones para levantar la percepción positiva que tiene la población con respecto a las acciones del desarrollo sostenible.

V. Conclusiones

V. Conclusiones

Se diseñó una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote en las dimensiones interna y externa con la idea de generar optimos resultados según la percepción de los colaboradores y de la comunidad respecto a las actividades de responsabilidad social asumidas por la entidad.

Se describió la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018 concluyendo que existe una percepción negativa respecto a los procesos de gestión de recursos humanos: el 49% indican que casi nunca se cumplen las disposiciones laborales para los procesos de contratación del personal, el 48% indica que casi nunca se cuenta con presupuesto para la capacitación del personal, 56% indican que algunas veces se emplea de forma efectiva los canales de comunicación en la empresa, el 70% opinan que casi nunca la remuneración que perciben es atractiva en comparación con la de otras organizaciones, el 57% opinan que casi nunca la empresa cuando realiza bien el trabajo obtienen reconocimiento por parte de los demás (tablas de 1 a 5).

Se describió la salud y seguridad en el trabajo de SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, concluyendo que: el 65% opinan que nunca reciben información sobre los tipos de peligro (físico, químico, biológico y ergonómico), el 64% opinan que nunca reciben información de la estimación de las consecuencias de los peligros identificados, el 65% opinan que nunca reciben información acerca de la estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de ocurrencia de los peligros identificados en su ambiente de trabajo, el 34% opinan que nunca se ha establecido un acción de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades, el 33% opinan que casi nunca se realizan inspecciones internas de salud y seguridad en su ambiente laboral (tablas 6 a 8).

Se describió la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, concluyendo que para el 53% de los trabajadores

nunca en su ambiente de trabajo se ha tomado en cuenta el recojo selectivo de los residuos, el 62% opinan que nunca recibe información del destino final de cada residuo, el 52% opinan que nunca la alta dirección utiliza acciones que prioricen y constaten los informes determinando la transparencia en la rendición de cuentas y otros documentos y el 70% opinan que nunca se realizan revisiones y actualizaciones de procedimientos para la mejorar continuamente en los procesos, el 65% opinan que nunca el manual de funciones es coherente con las actividades que se realizan en la empresa (tablas 9 a 11).

Se describieron las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018; concluyendo, que, según los trabajadores, el 88% opinan que nunca la empresa considera ser responsable por los daños presentados o los impactos que negativamente ocasionan a la comunidad, y el 83% opina que nunca la empresa hace partícipe a los empleados para dar apoyo a la comunidad (tabla 12).

Se describieron los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, concluyendo que, según los trabajadores, el 78% opinan que nunca se posee normas o políticas de selección de proveedores basados en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible, el 77% opinan que nunca en la selección de proveedores es un requisito prioritario que dicho proveedor participe en responsabilidad social (tabla 13).

Se describieron los derechos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, concluyendo que, según los trabajadores, el 62% opinan que nunca la empresa cuenta con un código de conducta el cual norma las actitudes de comportamiento y actuación de los trabajadores (tabla 14).

Se describieron los problemas ecológicos mundiales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, concluyendo que, según los trabajadores, el 45% opinan que casi nunca tienen comité o áreas responsables para la ejecución de acciones ambientales, y, el 45% opinan que nunca se establecen mecanismos de contacto y de trabajo con grupos de interés para contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad (tabla 15).

VI. Recomendaciones

VI. Recomendaciones

Al gerente de la empresa se le orienta a aplicar la propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018 con la finalidad de fortalecer y generar una cultura orientada al compromiso social, ambiental y económico de esta empresa con la provincia de Santa y la región Ancash.

A los jefes de la empresa se les orienta a evaluar la efectividad de las políticas de gestión de recursos humanos en la generación de una percepción positiva por parte de los trabajadores de esta empresa a fin de implementar mejoras efectivas en la dimensión interna de la responsabilidad social.

Al gerente de la empresa se le menciona que para tener efectividad se debe evaluar las políticas de seguridad y salud ocupacional en la generación de una percepción positiva por parte de los trabajadores de esta empresa partiendo de la sensibilización de los actores y del compromiso laboral de todos los actores.

Al gerente de la empresa se recomienda realizar procesos de capacitación y actualización del compromiso de cambio de la empresa a las características del entorno organizacional mediante la adecuación de sus normas laborales y de actividad vigentes a las establecidas en las normas actuales de seguridad y compromiso ambiental.

A los directivos se le invoca realizar evaluaciones anuales del impacto de las acciones de responsabilidad social externa asumida por la organización a nivel de la comunidad y de los grupos de interés.

VII. Referencias

VII. Referencias

- Angel, J. (2010). *La responsabilidad social de la empresa*. Madrid, España: Esic Editorial.
- Barbachan, M. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*. INNOVAG. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749/18989>
- Bestratén, Manuel y Pujol, L. (2004). *Responsabilidad social de las empresas (I y II)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de [www.mtas.es/inst./ntp/ntp_643.htm].
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Comisión de las Comunidades Económicas Europeas (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social en las empresas*. Bruselas. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Corredera, J. y González, M. (2011). *Diccionario LID Responsabilidad y sostenibilidad*. Madrid: LID
- Cruz et al. (2017). *Responsabilidad social y comportamiento organizacional en la gerencia de administración- municipalidad provincial del Santa-2017*. Recuperada de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/320/PI1730221.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ESADE (2002). *“Libro verde de la comisión europea, fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”*. “Comunicación de la

comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible". Barcelona: Estudio.

Fernández, R. (2011). *Responsabilidad Social Corporativa: Una nueva cultura empresarial*. España: Editorial Club Universitario.

Giuliana, C. y Emilio, G. (2005). *"El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo"*. Perú: Siklos S. R. Ltda.

Henao, J. (2013). *La responsabilidad social empresarial como estrategia de gestión en la organización Pranha S.A.* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://bdigital.unal.edu.co/12095/1/7711507.2013.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

ISO 26000. *Responsabilidad social. Descubriendo ISO 2600*. Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/discovering_iso_26000-es.pdf

Laasch, O. y Conaway, R. (2015). *Principios de administración responsable: Sostenibilidad, responsabilidad y ética globales*. México: Cengage Learning.

Ladislao, Guadalupe (2015). *La gestión de responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en el Perú y su incidencia en el desarrollo sostenible de las comunidades de su entorno periodo 2004-2014*. (Tesis de doctoral). Recuperada de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1857/1/espinoza_gl.pdf

Lloret, A. (agosto, 2014). *El Problema de la Responsabilidad Social Empresarial*. Mundo ITAM. Recuperado de <https://mundoitam.com/2014/08/05/el-problema-de-la-responsabilidad-social-empresarial/>

- Lopez, E. (2018). *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la municipalidad provincial de Huancayo*. (Tesis maestría). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4048/TESIS%20LOPEZ-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luelmo, M. (2012). *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho laboral: Un instrumento económico- jurídico para un humanismo del siglo XXI*. La Coruña, España: Gesbiblo.
- Montañez, Jorge. (2017). *Responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la municipalidad provincial de Yungay – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Huaraz, Ancash, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12009/monta%C3%B1ez_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, A., Uriarte, L. y Topa, G. (2010). *La responsabilidad social empresarial: Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Navarro, F. (2013). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica*. (2.a ed.). Madrid, España: Esic Editorial.
- Porras, E. (2015). *Análisis de la aplicación de esquemas de responsabilidad social corporativa en cinco empresas de la ciudad de Quito-Ecuador como mecanismo de fortalecimiento empresarial*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8831/Tesis%20Elizabeth%20Porras.pdf;sequence=1>
- Pérez, H. (2015). *Perspectiva de las empresas metalmecánicas productoras de autopartes del Estado de Aragua, en cuanto al cumplimiento de la responsabilidad social con la comunidad considerando la relación costo beneficio*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2044/3/hperez.pdf>

Rodríguez, M. (2013). *Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial: los planes de igualdad*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=RbBWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=RESPONSABILIDAD+SOCIAL+empresarial&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj218yR-4beAhUOnFkKHcBICUw4ChDoAQg0MAI#v=onepage&q=RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20empresarial&f=false>

Rodríguez, P. (2013). *La Responsabilidad Social Corporativa en las Entidades Financieras de Depósito en España: Análisis desde el punto de vista de la información sobre stakeholders suministrada y sus determinantes*. (Tesis doctoral, Universidad de Córdoba, Departamento de Estadística, Econometría, Investigación Operativa, Organización de Empresas y Economía Aplicada).

Ruiz, E., Gago, M., García, C. y López, S. (2016). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. En E. Ruiz, M. Gago, C. García y S. López. Recuperado de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448609719.pdf>

Solano, D. (2009). *Responsabilidad social: Estrategias sostenibles para el desarrollo y competitividad*. Lima, Perú: Esan Ediciones.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las Ciencias.

Weiss, W. (2006). *Ética en los negocios: Un enfoque de administración Stakeholders y de casos*. (4a ed.). México: Thomson.

VIII. Anexos

Anexo1: Matriz de consistencia

Título: “Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote -2018.”.

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Opciones de respuesta					Metodología	Población/ muestra	Marco Teórico
						Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca			
¿De qué manera se diseña una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial para la Empresa Sima S.A. Chimbote-2018?	Objetivo general: Elaborar una Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa de SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Describir la gestión de los recursos humanos de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. - Describir la salud y seguridad en el trabajo de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. - Describir la adaptación a los cambios de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. - Describir las comunidades locales de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. - Describir los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. 	Responsabilidad Social Empresarial	Interna	Gestión de los recursos humanos	1-19						Enfoque metodológico. Mixta: Cuantitativa - Cualitativa Tipo: No experimental Transeccional Diseño: Descriptiva - Propositiva $M \longrightarrow O \ x$ \downarrow P donde: M: Muestra. O: Observación x: Responsabilidad Social Empresarial P: Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial	La población está conformada por 355 trabajadores y la muestra por 185 trabajadores de la Empresa SIMA S.A. Chimbote.	Teorías sobre la Responsabilidad Social Empresarial. Responsabilidad Social Empresarial Interna. Responsabilidad Social Empresarial Externa.
				Salud y Seguridad en el trabajo	20-28								
				Adaptación a los cambios	29-37								
			Externa	Comunidades Locales	38 - 41								
				Socios Comerciales, proveedores y consumidores	42-44								
				Derechos humanos	45-46								
				Problemas ecológicos mundiales	47-50								

Anexo 2: Instrumentos

Escala Valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa **SIMA S.A. Chimbote-2018**

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer el cumplimiento de la responsabilidad social Empresarial de la empresa SIMA S.A. de la ciudad de Chimbote. A continuación, te presentamos una serie de preguntas a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Nunca (1); Casi Nunca (2); Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

Siempre(S) Casi Siempre (CS) Algunas Veces (AV) Casi Nunca (CN) Nunca (N)

ITEM	Responsabilidad Social Empresarial en su Dimensión	S	CS	AV	CN	N
1	¿Se difunde en el portal de transparencia institucional los procesos de convocatoria y contratación de personal nuevo?					
2	¿Se cumplen con las disposiciones laborales vigentes para la contratación de los colaboradores?					
3	¿Se especifica en los contratos de trabajo la relación de subordinación laboral, remuneración y la prestación personal del servicio (jornadas, vacaciones y beneficios)?					
4	¿Se cumple con los procesos de continuidad del vínculo laboral de acuerdo al tipo de contrato laboral establecido por el empleador?					
5	¿La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores?					
6	¿La empresa ha tratado de asociarse a otras instituciones especializadas para desarrollar programas de capacitación?					
7	¿La empresa realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores?					
8	¿En la empresa existen suficientes canales de comunicación?					
9	¿En las oficinas de la empresa fluye la información adecuadamente?					
10	¿La empresa consulta con los empleados temas importantes o decisiones que conciernen al buen desempeño del recurso humano?					
11	¿Está satisfecho con la remuneración que percibe de la empresa?					
12	¿La remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
13	¿La empresa cumple en forma permanente y con fecha establecida el pago de su remuneración?					
14	¿Cree que la empresa cumple con todos los beneficios (utilidades, cts., vacaciones, essalud, etc.) que la ley establece?					
15	¿En la empresa cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás?					
16	¿La empresa otorga recompensas cuando hay un alto nivel de desempeño?					

17	¿El nombre y prestigio de la empresa SIMA S.A. son gratificantes para mí?					
18	¿Existe en la empresa oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?					
19	¿La empresa le da la oportunidad de escuchar y aprender de las experiencias de compañeros con mayor antigüedad laboral?					
20	¿Recibe información acerca de los tipos de peligros (físico, químico, biológico y ergonómico) identificados en su ambiente de trabajo?					
21	¿Recibe información acerca de la estimación de las consecuencias de los peligros identificados en su ambiente de trabajo?					
22	¿Recibe información acerca de la estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de ocurrencia de los peligros identificados en su ambiente de trabajo?					
23	¿Recibe información de los niveles de riesgos de los peligros identificados en su ambiente de trabajo?					
24	¿Recibe información de la prioridad de los peligros identificados en su ambiente de trabajo acorde a su nivel de riesgo?					
25	¿Recibe información de las técnicas, métodos y procedimientos para minimizar o eliminar el riesgo en su ambiente de trabajo?					
26	¿Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?					
27	¿En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad?					
28	¿Se realizan inspecciones internas de salud y seguridad en su ambiente laboral?					
29	¿En su ambiente de trabajo se realiza una recogida selectiva de los residuos?					
30	¿Recibe información del destino final de cada uno de estos residuos?					
31	¿Realizan campañas de sensibilización para mejorar la ecología interna de la empresa?					
32	¿La Alta Dirección utiliza mecanismos formales que garantizan la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones?					
33	¿En la misión y visión de la empresa se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social?					
34	¿Se realizan revisiones y actualizaciones de procedimientos para la mejora continua de los procesos de la empresa?					
35	¿El manual de funciones es coherente con las actividades que usted realiza a diario?					
36	¿La empresa estimula la coherencia entre sus valores, principios éticos y las actitudes de los colaboradores?					
37	¿Los colaboradores participan del análisis interno y externo para la elaboración y/o actualización del plan estratégico de la empresa?					
38	¿La empresa asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza?					
39	¿Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción de responsabilidad social?					
40	¿Genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?					
41	¿La empresa genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario?					
42	¿Se poseen normas o políticas de selección de proveedores basadas no solo en factores como calidad, precio y plazos, sino también en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible?					
43	¿En la selección de los proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social?					
44	¿Antes de cumplir con la legislación vigente, la empresa desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente?					
45	¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores según lo establecido por la OIT?					
46	¿La empresa cuenta con un código de conducta el cual norma las actitudes de comportamiento y actuación de los trabajadores?					
47	¿Se dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades?					
48	¿Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio?					
49	¿Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales?					
50	¿Establece mecanismos de contacto y de trabajo colectivos con grupos de interés para contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad?					

Ficha técnica de los instrumentos

Características del Cuestionario	
1) Nombre del instrumento	Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Sima S.A. Chimbote-2018.
2) Autor:	El cuestionario ha sido elaborado a partir de los aportes del estudio de la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial que ha sido tomada de Ruiz, Gago, García y López (2016). Y la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial ha sido tomada de Comisión de las Comunidades Europeas (2001).
3) N° de ítems	50
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	355 trabajadores de la Empresa SIMA S.A. Chimbote
7) Finalidad	Describir la responsabilidad social empresarial interna y externa de la empresa SIMA S.A. Chimbote.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>9) Codificación: Este cuestionario evalúa dos dimensiones: La responsabilidad Social Empresarial Interna y La responsabilidad Social Empresarial Externa.</p> <p>A) Responsabilidad Social Empresarial Interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de los recursos humanos: Del ítem 1 al 19. - Salud y Seguridad en el trabajo: Del ítem 20 al 28. - Adaptación a los cambios: Del ítem 29 al 37. <p>B) Responsabilidad Social Empresarial Externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunidades Locales: Del ítem 38 al 41. - Socios Comerciales, proveedores y consumidores: Del ítem 42 al 44. - Derechos humanos: Del ítem 45 al 46. - Problemas ecológicos mundiales: Del ítem 47 al 50. <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los</p>	

subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las dos dimensiones.

10)Propiedades psicométricas:

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la Responsabilidad Social Empresarial de los colaboradores de la Empresa SIMA S.A. Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.91$ y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 1$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, 1 metodólogo y 2 especialistas en Administración de Negocios y con experiencia en la materia.

11)Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento para la dimensión interna se agruparon en niveles: (bajo: [0-61], medio: [62-123], alto: [124-185]) y para la externa se agruparon en niveles: (bajo: [0-21], medio:[22-43], alto:[44-65]) . Y de igual forma para los indicadores de la dimensión interna se agruparon en niveles o escalas de: gestión de recursos humanos (bajo:[0-31], medio:[32-63], alto:[64-95]); para salud y seguridad en el trabajo (bajo:[0-14], medio:[15-29], alto:[30-45]); para adaptación a los cambios (bajo:[0-14], medio:[15-29], alto:[30-45]). Asi mismo para los indicadores de la dimensión externa se agruparon en niveles o escalas de: comunidades locales (bajo:[0-6], medio:[7-13], alto:[14-20]); socios comerciales (bajo:[0-4], medio:[5-9], alto:[10-15]); derechos humanos (bajo:[0-3], medio:[4-7], alto:[8-10]) y problemas ecológicos mundiales (bajo:[0-6], medio:[7-13], alto:[14-20]).

Estos valores se tuvieron en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis de resultados.

Anexo 3: Validez de los Instrumentos

Matriz de Validación por Juicio de Experto

Título de la Tesis:

Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote -2018.

Nombre del Instrumento:

Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Sima S.A. Chimbote-2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Responsabilidad Social Empresarial	Interna	Gestión de los Recursos Humanos	¿Se difunde en el portal de transparencia institucional los procesos de convocatoria y contratación de personal nuevo?						X		X		X		X			
			¿Se cumplen con las disposiciones laborales vigentes para la contratación de los colaboradores?											X		X		
			¿Se especifica en los contratos de trabajo la relación de subordinación laboral, remuneración y la prestación personal del servicio (jornadas, vacaciones y beneficios)?											X		X		
			¿Se cumple con los procesos de continuidad del vínculo laboral de acuerdo al tipo de contrato laboral establecido por el empleador?											X		X		
			¿La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores?											X		X		

			¿La empresa ha tratado de asociarse a otras instituciones especializadas para desarrollar programas de capacitación?										X		X		
			¿La empresa realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores?										X		X		
			¿En la empresa existen suficientes canales de comunicación?										X		X		
			¿En las oficinas de la empresa fluye la información adecuadamente?										X		X		
			¿La empresa consulta con los empleados temas importantes o decisiones que conciernen al buen desempeño del recurso humano?										X		X		
			¿Está satisfecho con la remuneración que percibe de la empresa?										X		X		
			¿La remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?										X		X		
			¿La empresa cumple en forma permanente y con fecha establecida el pago de su remuneración?										X		X		
			¿Cree que la empresa cumple con todos los beneficios (utilidades, cts., vacaciones, essalud, etc.) que la ley establece?										X		X		
			¿En la empresa cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás?										X		X		
			¿La empresa otorga recompensas cuando hay un alto nivel de desempeño?										X		X		
			¿El nombre y prestigio de la empresa SIMA S.A. son gratificantes para mí?										X		X		
			¿Existe en la empresa oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?										X		X		
			¿La empresa le da la oportunidad de escuchar y aprender de las experiencias de compañeros con mayor antigüedad laboral?										X		X		
		Salud y Seguridad en el trabajo	¿Recibe información acerca de los tipos de peligros (físico, químico, biológico y ergonómico) identificados en su ambiente de trabajo?										X		X		
			¿Recibe información acerca de la estimación de las consecuencias de los peligros identificados en su ambiente de trabajo?										X		X		
			¿Recibe información acerca de la estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de										X		X		

			comunidad, producto de las actividades que realiza?															
			¿Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción de responsabilidad social?										X			X		
			¿Genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?										X			X		
			¿La empresa genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario?										X			X		
		Socios Comerciales, proveedores y consumidores	¿Se poseen normas o políticas de selección de proveedores basadas no solo en factores como calidad, precio y plazos, sino también en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible?								X		X			X		
			¿En la selección de los proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social?										X			X		
		Derechos humanos	¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores según lo establecido por la OIT?								X		X			X		
			¿La empresa cuenta con un código de conducta el cual norma las actitudes de comportamiento y actuación de los trabajadores?										X			X		
		Problemas ecológicos mundiales	¿Se dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades?								X		X			X		
			¿Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio?										X			X		
			¿Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales?										X			X		
			¿Establece mecanismos de contacto y de trabajo colectivos con grupos de interés para contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad?										X			X		


Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

02855165

Resultado de la Validación del Instrumento

Nombre del Instrumento: Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote-2018.

Objetivo: Medir el nivel de cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote.

Dirigido a: Colaboradores de la empresa SIMA S.A. Chimbote.

Valoración Del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Apellidos y Nombres del Evaluador : Cardoza Sernaqué Manuel Antonio.

Grado Académico del Evaluador : Magíster en Gestión del Talento Humano.



Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

FIRMA DEL EVALUADOR
02855165

Matriz de Validación por Juicio de Experto

Título de la Tesis:

Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote -2018.

Nombre del Instrumento:

Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Sima S.A. Chimbote-2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad Social Empresarial	Interna	Gestión de los Recursos Humanos	¿Se difunde en el portal de transparencia institucional los procesos de convocatoria y contratación de personal nuevo?						X		X		X		X		
			¿Se cumplen con las disposiciones laborales vigentes para la contratación de los colaboradores?										X		X		
			¿Se especifica en los contratos de trabajo la relación de subordinación laboral, remuneración y la prestación personal del servicio (jornadas, vacaciones y beneficios)?										X		X		
			¿Se cumple con los procesos de continuidad del vínculo laboral de acuerdo al tipo de contrato laboral establecido por el empleador?										X		X		
			¿La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores?										X		X		
			¿La empresa ha tratado de asociarse a otras instituciones especializadas para desarrollar programas de capacitación?										X		X		
			¿La empresa realiza actividades de										X		X		

Resultado de la Validación del Instrumento

Nombre Del Instrumento: Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote-2018.

Objetivo: Medir el nivel de cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote.

Dirigido a: Colaboradores de la empresa SIMA S.A. Chimbote.

Valoración del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Apellidos y Nombres del Evaluador : Salazar Llanos Juan Francisco.

Grado Académico del Evaluador : Magíster en Administración de Negocios – MBA.


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI 44137812

Matriz de Validación por Juicio de Experto

Título de la Tesis:

Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote -2018.

Nombre del Instrumento:

Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Sima S.A. Chimbote-2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad Social Empresarial	Interna	Gestión de los Recursos Humanos	¿Se difunde en el portal de transparencia institucional los procesos de convocatoria y contratación de personal nuevo?						X		X		X		X		
			¿Se cumplen con las disposiciones laborales vigentes para la contratación de los colaboradores?										X		X		
			¿Se especifica en los contratos de trabajo la relación de subordinación laboral, remuneración y la prestación personal del servicio (jornadas, vacaciones y beneficios)?										X		X		
			¿Se cumple con los procesos de continuidad del vínculo laboral de acuerdo al tipo de contrato laboral establecido por el empleador?										X		X		
			¿La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus colaboradores?										X		X		
			¿La empresa ha tratado de asociarse a otras instituciones especializadas para desarrollar programas de capacitación?										X		X		
			¿La empresa realiza actividades de										X		X		

			trabajo?									X		X		
			¿Recibe información de la prioridad de los peligros identificados en su ambiente de trabajo acorde a su nivel de riesgo?									X		X		
			¿Recibe información de las técnicas, métodos y procedimientos para minimizar o eliminar el riesgo en su ambiente de trabajo?									X		X		
			¿Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?									X		X		
			¿En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad?									X		X		
			¿Se realizan inspecciones internas de salud y seguridad en su ambiente laboral?									X		X		
		Adaptación a los cambios	¿En su ambiente de trabajo se realiza una recogida selectiva de los residuos?									X		X		
			¿Recibe información del destino final de cada uno de estos residuos?									X		X		
			¿Realizan campañas de sensibilización para mejorar la ecología interna de la empresa?									X		X		
			¿La Alta Dirección utiliza mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones?									X		X		
			¿En la misión y visión de la empresa se incluyen consideraciones sobre la responsabilidad social?									X		X		
			¿Se realizan revisiones y actualizaciones de procedimientos para la mejora continua de los procesos de la empresa?									X		X		
			¿El manual de funciones es coherente con las actividades que usted realiza a diario?									X		X		
			¿La empresa estimula la coherencia entre sus valores, principios éticos y las actitudes de los colaboradores?									X		X		
			¿Los colaboradores participan del análisis interno y externo para la elaboración y/o actualización del plan estratégico de la empresa?									X		X		
	Externa	Comunidades Locales	¿La empresa asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza?							X		X		X		
			¿Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción									X		X		

[illegible]


MBA. Luis Junior Montenegro Principe

FIRMA DEL EVALUADOR

Resultado de la Validación del Instrumento

Nombre del Instrumento: Escala valorativa de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote-2018.

Objetivo: Medir el nivel de cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote.

Dirigido a: Colaboradores de la empresa SIMA S.A. Chimbote.

Valoración del Instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Apellidos y Nombres del Evaluador : Montenegro Príncipe Luis Junior.

Grado Académico del Evaluador : Magíster en Administración de Negocios - MBA.



MBA. Luis Junior Montenegro Principe

FIRMA DEL EVALUADOR

Confiabilidad del Instrumento de la Escala Valorativa Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A.
CHIMBOTE-2018

Para realizar este análisis, se utilizó el coeficiente de alfa cronbach, requiere de una sola aplicación el instrumento y se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{50}{50-1} \left[1 - \frac{23}{217} \right]$$

K:	El número de ítems	50
$\sum Si^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	23
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems	217
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.91

N°	Items																																																		Suma items	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
1	2	3	4	2	4	3	3	2	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	88		
2	1	2	3	3	4	4	3	1	3	2	1	1	3	4	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	83	
3	1	2	3	4	4	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	84		
4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	78	
5	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	70	
6	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	63	
7	2	3	4	2	4	3	4	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	3	2	2	109	
8	2	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	4	3	3	3	2	106		
9	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	1	2	3	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	98		
10	2	2	3	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	4	2	1	2	2	82
VAR	0	0	1	1	1	1	1	0.2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	0	S_T^2 : 217.21
$\sum Si^2$: 22.878																																																				

Si el alfa de cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad; debido que el alfa de cronbach es 0.91 se considera que existe confiabilidad en la encuesta.

Validez del Instrumento de Escala Valorativa de la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A.
CHIMBOTE 2018

Es el procedimiento por el cual el instrumento mide realmente las variables que debe medir a través de la “r” de Pearson.

1.- Se calcula el índice de correlación de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

N	50
n (ΣAB)	9,207,000
(ΣA) (ΣB)	184,140
n (ΣA²)	10,811,250
n (ΣB²)	7,840,800

n (ΣAB)-(ΣA) (ΣB)	9,022,860
n (ΣA²)- (EA²)	10,595,025
n (ΣB²)- (EB²)	7,683,984

r	1
----------	---

Anexo 4: Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote - 2018

3.1. Datos informativos

Título	“Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote - 2018”
Beneficiarios	Personal que labora en la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018.
Responsables	William Arnold Carrión Adán
Duración	11 meses (febrero-diciembre 2019).

3.2. Introducción

La responsabilidad social de las empresas (RSE) es un ideal en ascenso irresistible; pero al calor de los discursos en pro y en contra del ideal, o partes de él, se pierde de vista la necesidad de analizar las realidades subyacentes en los tres grandes niveles de acción y toma de decisiones: Estado, empresas y sociedad civil (Corredera y Gonzáles, 2011, p. 283).

Sima es una empresa que se dedica a:

- Mantenimiento, modernización y construcción de las Unidades de la Marina de Guerra del Perú y ejecuta proyectos relacionados con la Industria Naval y Metal Mecánica para el sector estatal y privado, nacional y extranjero.
- Brinda servicios y productos para el sector: Industrial Naval.
- Trabaja con equipo y sistemas de la mejor calidad así como con la tecnología más avanzada en el mejor tiempo y al menor costo.
- Asesora al cliente de acuerdo a una evaluación de sus necesidades para brindar confort conforme a cada espacio, haciéndonos cargo de

tareas especializadas de manera que usted se enfoca directamente en sus actividades, delegando estas rutinas a expertos.

- De la misma forma proporcionamos apoyo técnico y asesoría pre y post venta, garantizando nuestros productos y servicios.

Política integrada de SIMA Chimbote

En los Servicios Industriales de la Marina S.A. y su empresa Filial SIMA Chimbote, trabajamos para suministrar bienes y servicios relacionados a la industria naval, metal mecánico y de sistemas de armas y electrónica, cumpliendo estándares de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Responsabilidad Social y de Control y Seguridad en el marco del Buen Gobierno Corporativo como empresa integrante de la Corporación FONAFE, comprometiéndonos a:

- 1) Realizar nuestras operaciones satisfaciendo las expectativas de nuestros clientes, para ello aplicamos un Sistema certificado de Gestión de la Calidad.
- 2) Prevenir y tener capacidad de respuesta efectiva ante la ocurrencia de incidentes, protegiendo la salud y seguridad de nuestros colaboradores y partes interesadas, proporcionándoles un ambiente de trabajo seguro y saludable, para ello aplicamos un Sistema certificado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3) Prevenir y mitigar la contaminación ambiental que resulte de la ejecución de nuestras actividades, para ello aplicamos un Sistema certificado de Gestión Ambiental.
- 4) Prevenir y tener capacidad de respuesta ante actos ilícitos para lo cual aplicamos un Sistema certificado de Gestión en Control y Seguridad.

- 5) Cumplir con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que suscribamos voluntariamente, relacionados a los aspectos ambientales y riesgos asociados a nuestras actividades.
- 6) Prevenir los impactos de nuestras actividades en nuestros Grupos de Interés y gestionarlos aplicando estándares de Responsabilidad Social.
- 7) Promover, desarrollar y ejecutar programas de sensibilización, capacitación y entrenamiento para elevar el nivel de responsabilidad de nuestros colaboradores, proveedores y contratistas, relacionados a Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.
- 8) Aplicar el concepto de mejoramiento continuo en nuestros procesos.

La Responsabilidad social en SIMA Chimbote

Son principios de la responsabilidad social en SIMA Chimbote:

a) Calidad de Vida

A través de su manual de políticas generales, la organización pone de manifiesto su compromiso y respeto hacia la comunicación y cumplimiento hacia su grupo de colaboradores, la no explotación infantil en ninguna de sus formas, respeto a grupos vulnerables y adultos mayores.

b) Ética Empresarial

Ha establecido a través de su Gobierno Corporativo una normatividad que le permite regular principales acciones de la Alta Gerencia tales como evitar y en su caso regular todo conflicto de intereses, evitar actos de corrupción, no al lavado de dinero y promover el respeto a los derechos humanos.

c) Cuidado al Medio Ambiente

A través de su capacitación, a partir de noviembre de 2010 la organización ha promovido la concientización de todo su personal en relación al cuidado del medio ambiente, hacia el individuo y el ambiente en que se desarrolla. El alcance va desde el consumo de agua responsablemente hasta la compra y uso adecuado de equipos e insumos compatibles con el medio ambiente, así como sugerir a sus clientes las mejores opciones.

d) Vinculación con la Comunidad

Como organización, se busca apoyar a grupos y causas que a criterio de la Alta Dirección tienen un impacto de fondo, tal es el apoyo a instituciones académicas, ONGs, y de manera directa, el apoyo a sus colaboradores según sea el caso.

e) Mercadotecnia Responsable

En este ámbito, la organización pone énfasis en toda la información que por cualquier medio sea distribuida dentro y fuera.

3.3. Fundamentación de la propuesta

Rodríguez (2013) basándose en otras investigaciones plantea un modelo estratégico para incorporar acciones de mejora en la Responsabilidad Social en las empresas, que implica tener en cuenta cinco puntos: el *análisis del entorno* que comprende el análisis de las expectativas, necesidades e intereses de los grupos de interés, para su posterior cumplimiento; el *análisis interno* que hace referencia al modo en que la organización implementa la RSC en sus relaciones laborales y establece políticas de diálogo con los grupos de interés internos; el *objetivo y planteamiento de la estrategia* refiere que una vez concluido el análisis (interno y externo), la empresa define su misión estratégica; la *implementación de la estrategia* que es la puesta en práctica de la estrategia, plasmándola en acciones concretas. Será

necesario auditar y evaluar las políticas de RSC implementadas; y, la *revisión periódica* que se centra en evaluar si las medidas de RSC han servido a mejorar la competitividad de la empresa (p. 53).

3.4. Objetivo de la Propuesta

Realizar la identificación e integración en la gestión de la empresa de las preocupaciones sociales, laborales y ambientales y de respeto a los derechos humanos, generando políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan estas preocupaciones y que configuren sus relaciones con los grupos de interés.

Acciones	Estrategias
Análisis del entorno organizacional	Identificación de stakeholders con mayor compromiso hacia la empresa.
	Identificación de las expectativas, necesidades e intereses de los colaboradores
	Identificación de las expectativas, necesidades e intereses de la sociedad civil
	Priorización de intereses de los colaboradores.
	Priorización de intereses de la sociedad civil
Objetivo y Planeamiento de la estrategia	Establecimiento de mejora de objetivos de RSE
	Planteamiento de estrategias de mejora de RSE
	Determinación del plan de acción de mejora de RSE
Implementación de la estrategia	Puesta en práctica del plan de acción de mejora RSE.
Seguimiento y control de las actividades de mejora	Establecimiento de indicadores de medición de la mejora de RSE
	Integración de la evolución en un cuadro de mando de la RSE

	Sometimiento a verificación externa de la mejora de RSE
Comunicación de las actividades de mejora	Difusión de políticas y acciones de mejora de RSE
	Difusión del grado de cumplimiento de los stakeholders
Feedback	Seguimiento de las acciones de los stakeholders ante acciones de mejora de RSE.

3.5. Diseño de la Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018.

Acciones de mejora de la RS	Estrategias	Actividades	Fecha de ejecución	Responsables	Alcance	Presupuesto
Análisis del entorno organizacional	Identificación de stakeholders (grupos de interés) con mayor compromiso hacia la empresa.	- Evaluación del nivel de participación de los grupos de interés en las acciones de RS emprendidas por SIMA Chimbote.	Febrero de 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 500.00
	Identificación de las expectativas, necesidades e intereses de los colaboradores	- Evaluación del grado de satisfacción respecto a la identificación de las expectativas, necesidades e	Febrero de 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores.	S/ 500.00

		intereses de los colaboradores aplicadas por SIMA Chimbote.				
	Identificación de las expectativas, necesidades e intereses de la sociedad civil	- Evaluación del grado de satisfacción respecto a la identificación de las expectativas, necesidades e intereses de la sociedad civil aplicadas por SIMA Chimbote.	Febrero de 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 500.00
	Priorización de intereses de los colaboradores.	- Diseño de matrices de priorización de intereses de los colaboradores de SIMA Chimbote.	Marzo 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores.	S/ 1,000.00

	Priorización de intereses de la sociedad civil	- Diseño de matrices de priorización de intereses de la sociedad civil que atiende SIMA Chimbote.	Marzo 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 1,000.00
Objetivo y Planeamiento de la estrategia	Establecimiento de mejora de objetivos de RSE	- Formulación de objetivos de mejora de la RSE en SIMA Chimbote.	Marzo 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 500.00
	Planteamiento de estrategias de mejora de RSE	- Planteamiento de estrategias de mejora de la RSE en SIMA Chimbote en relación a la gestión de los recursos humanos.	Marzo a mayo de 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 3,500.00

		<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de estrategias de mejora de la RSE en SIMA Chimbote en relación a la Salud y seguridad en el trabajo. - Planteamiento de estrategias de mejora de la RSE en SIMA Chimbote en relación a la adaptación a los cambios. 				
	Determinación del plan de acción de mejora de RSE	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de cronogramas de planes de acción inmediata de mejora de la RSE en SIMA Chimbote de 	Junio a julio de 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil. 	S/ 500.00

		acuerdo al plan de gestión integral de la empresa.				
Implementación de la estrategia	Puesta en práctica del plan de acción de mejora RSE.	- Ejecución de la puesta en práctica de los planes de acción inmediata de mejora de la RSE en SIMA Chimbote de acuerdo al plan de gestión integral de la empresa.	Junio a noviembre de 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 5,000.00
Seguimiento y control de las actividades de mejora	Establecimiento de indicadores de medición de la mejora de RSE	- Adecuación de los indicadores de medición de las acciones de mejora de la RSE de acuerdo a las normas ISO 26000 en SIMA Chimbote.	Noviembre 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 3,000.00

	Integración de la evolución en un cuadro de mando de la RSE	- Diseño de un cuadro de mando de la evolución de las acciones de mejora de la RSE de acuerdo a las normas ISO 26000 en SIMA Chimbote.	Noviembre 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 1,000.00
	Sometimiento a verificación externa de la mejora de RSE	- Gestión de acciones de verificación externa de la mejora de la RSE de acuerdo a las normas ISO 26000 en SIMA Chimbote con una entidad externa evaluadora.	Noviembre 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 5,000.00
Comunicación de las	Difusión de políticas y	- Difusión interna de políticas y acciones de mejora de RSE	Diciembre 2019	- Gerente general.	- Personal directivo. - Colaboradores.	S/ 500.00

actividades de mejora	acciones de mejora de RSE	emprendidas por SIMA Chimbote.		- Jefe de Recursos Humanos.	- Grupos de interés. - Sociedad civil.	
	Difusión del grado de cumplimiento de los stakeholders	- Difusión externa de políticas y acciones de mejora de RSE emprendidas por SIMA Chimbote a grupos de interés y sociedad civil en general.	Diciembre 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 500.00
Feedback	Seguimiento de las acciones de los stakeholders ante acciones de mejora de RSE.	- Seguimiento de los nuevos compromisos asumidos por colaboradores, grupos de interés y sociedad civil.	Diciembre 2019	- Gerente general. - Jefe de Recursos Humanos.	- Personal directivo. - Colaboradores. - Grupos de interés. - Sociedad civil.	S/ 3,000.00

Anexo 5: Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"



Carta N° GRH-JOPSCH-2018- 679

Chimbote, 31 de Octubre del 2018

Señor:

William Arnold Carrión Adán

DNI N° 70918504

Estudiante de Maestría en Administración de Negocios-MBA.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a su vez brindarle respuesta a la solicitud presentada el día 29-10-2018 en la que solicita conceder la autorización para desarrollar la investigación "Propuesta metodológica para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa SIMA S.A. Chimbote -2018".

En tal motivo, se le comunica "la autorización correspondiente para ejecución de Proyecto de Investigación, siempre y cuando este no afecta los intereses de nuestra Institución".

Atentamente,




Enrique VIGNOLO Egúsqiza
Jefe Oficina de Personal
SIMA CHIMBOTE

Anexo 6: Base de datos

Resumen de Variable de Responsabilidad Social Empresarial							
Sujetos	Dimension Interna			Dimension Externa			
	Gestión de RRHH	Salud y Seguridad en el Trabajo	Adaptación a los Cambios	Comunidades Locales	Socios Comerciales	Derechos Humanos	Problemas Ecologicos Mundiales
	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal
1	20	18	10	5	4	2	6
2	42	16	11	4	3	3	20
3	38	16	12	6	5	3	20
4	31	14	14	5	4	3	6
5	20	11	10	4	4	3	20
6	25	11	10	4	4	3	6
7	46	14	10	4	5	2	6
8	20	18	10	5	4	6	11
9	45	15	10	4	5	5	9
10	20	12	11	4	3	7	7
11	49	13	19	5	4	2	6
12	20	11	40	5	3	3	20
13	58	13	10	7	5	3	6
14	56	40	10	4	6	3	20
15	20	13	22	7	4	2	6
16	40	11	40	7	4	4	6
17	40	11	10	4	4	6	9
18	20	13	40	4	5	2	11
19	30	11	10	6	5	5	6
20	92	13	40	4	5	7	20
21	40	11	10	5	4	2	20
22	40	13	22	4	4	3	6
23	20	11	40	6	4	3	6
24	58	11	10	5	4	3	7
25	58	13	10	5	6	3	5
26	40	13	18	5	6	3	6
27	40	13	21	4	5	2	6
28	40	13	10	4	5	6	20
29	40	13	10	6	5	5	20
30	63	13	10	4	3	7	6
31	20	37	10	7	4	2	20
32	40	11	19	7	3	3	20
33	20	11	20	4	5	3	20
34	40	34	10	7	4	3	20
35	20	39	10	6	4	3	20

36	40	11	10	4	4	3	6
37	40	11	10	4	4	2	20
38	20	11	10	5	5	6	12
39	40	45	22	4	5	5	6
40	40	45	10	4	3	7	20
41	56	45	10	5	4	2	4
42	40	38	40	4	3	3	20
43	40	39	10	6	5	3	6
44	40	11	40	5	4	3	6
45	40	11	40	7	4	3	6
46	56	11	40	7	4	3	6
47	61	38	21	4	5	2	8
48	40	11	10	4	5	6	11
49	68	42	10	6	6	5	20
50	63	45	10	4	5	7	6
51	57	40	10	8	4	2	6
52	55	11	19	8	4	3	8
53	40	11	20	4	4	3	8
54	20	40	10	4	4	3	10
55	66	11	22	4	4	3	9
56	40	38	10	6	7	3	6
57	30	38	10	4	4	6	20
58	40	39	10	4	4	6	6
59	20	38	10	8	4	5	20
60	61	44	17	4	5	7	8
61	58	11	19	7	4	2	6
62	20	11	10	4	3	3	6
63	58	11	23	7	5	3	4
64	40	13	10	6	4	3	6
65	63	13	10	5	4	3	20
66	61	13	10	5	4	3	20
67	40	13	40	9	5	6	20
68	40	13	40	6	7	7	20
69	66	13	10	5	4	5	9
70	40	13	21	4	4	7	7
71	40	13	21	6	4	4	20
72	20	13	40	6	4	4	20
73	40	40	40	4	4	4	20
74	40	11	19	6	7	4	7
75	20	13	10	5	8	3	20
76	40	13	10	4	4	3	6
77	40	13	10	4	4	6	20
78	20	13	10	4	4	6	12
79	40	13	10	7	4	5	6
80	65	11	10	4	3	7	6

81	30	40	21	7	5	2	6
82	40	11	10	6	4	3	6
83	20	13	10	8	7	3	6
84	68	13	24	8	4	3	7
85	67	13	10	4	6	3	20
86	60	13	10	7	6	3	6
87	40	45	10	4	7	6	20
88	58	11	19	4	7	6	11
89	56	38	10	7	4	2	20
90	40	38	10	4	4	7	7
91	40	33	40	5	4	2	4
92	40	33	21	4	3	3	6
93	30	11	40	8	4	3	6
94	63	45	10	4	4	3	6
95	40	11	40	6	4	3	6
96	20	45	40	7	6	5	7
97	30	11	40	4	4	2	9
98	40	38	40	4	4	5	6
99	92	38	21	7	5	2	9
100	20	11	10	4	3	7	20
101	62	40	23	7	6	2	20
102	20	38	10	7	5	3	6
103	40	45	10	8	7	3	6
104	40	45	10	6	4	3	20
105	63	38	22	4	4	3	5
106	30	38	24	4	4	3	6
107	65	11	21	4	4	6	8
108	20	11	10	4	4	6	11
109	40	11	10	6	7	5	9
110	30	11	10	4	7	7	7
111	64	38	25	6	7	2	20
112	40	11	10	6	4	3	20
113	40	36	10	8	4	3	20
114	63	11	10	7	4	3	20
115	40	11	23	6	7	3	6
116	62	11	10	6	7	3	9
117	63	40	21	4	4	6	6
118	30	37	21	7	4	6	20
119	66	40	10	6	6	5	6
120	40	40	25	4	3	7	20
121	40	11	10	6	5	2	8
122	40	11	10	6	5	3	20
123	40	39	23	8	5	3	6
124	20	40	20	5	4	3	7
125	61	31	20	4	6	3	6

126	20	11	40	7	4	3	20
127	40	45	40	4	5	6	20
128	30	45	23	6	5	6	20
129	61	11	10	7	5	2	9
130	92	11	40	4	3	7	20
131	55	11	10	4	4	2	6
132	92	11	10	4	3	3	6
133	63	11	10	4	5	4	6
134	63	11	40	4	4	2	20
135	40	11	21	4	4	4	6
136	62	13	10	8	5	4	8
137	40	13	23	11	6	5	10
138	40	13	10	4	4	4	11
139	65	13	21	4	6	5	6
140	60	13	10	4	3	7	8
141	59	13	19	5	4	2	6
142	40	13	40	4	5	4	20
143	40	13	40	4	4	4	20
144	69	11	10	4	6	4	8
145	30	11	10	4	6	3	7
146	67	13	23	9	6	3	20
147	30	11	21	4	4	2	11
148	64	32	23	4	4	6	6
149	30	35	10	4	4	5	9
150	64	13	10	4	4	7	8
151	20	13	10	4	4	2	6
152	20	13	10	5	5	3	20
153	40	40	40	6	4	3	6
154	66	37	10	6	6	3	20
155	40	38	21	5	4	3	6
156	30	40	10	5	6	3	6
157	67	40	40	4	4	6	8
158	40	37	21	5	7	6	11
159	40	40	21	4	4	5	9
160	59	40	40	4	5	7	7
161	66	11	40	4	6	2	4
162	30	11	40	7	4	3	4
163	30	11	40	4	5	3	20
164	63	11	40	8	4	3	20
165	61	13	19	4	4	3	5
166	59	13	40	8	4	3	20
167	62	13	22	10	5	6	8
168	64	13	10	4	5	6	6
169	63	13	10	4	5	5	6
170	40	13	10	10	3	7	20

171	40	11	10	4	4	2	6
172	40	40	10	4	5	3	7
173	20	40	10	4	6	4	20
174	40	40	10	4	5	4	6
175	40	11	24	6	4	2	7
176	40	13	22	7	7	3	6
177	20	13	10	4	4	6	6
178	40	13	22	4	4	2	6
179	30	13	10	4	6	6	20
180	20	13	10	4	4	2	6
181	30	13	10	4	4	3	6
182	40	13	40	9	3	3	6
183	63	13	10	4	6	6	6
184	40	11	10	6	4	3	7
185	40	40	40	4	4	3	6

Anexo 7:

Artículo Científico

1.- TÍTULO

“Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote -2018”.

2. - AUTOR

Bach. William Arnold Carrión Adán.

cancer_7_480@hotmail.com

Afiliación Institucional: Universidad César Vallejo - Filial Chimbote.

3.- RESUMEN

La investigación tuvo como propósito de elaborar una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018. El método aplicado corresponde al enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y propositivo, un diseño no experimental y transaccional con una muestra conformada por 185 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario para recoger información de la variable de estudio. Los resultados obtenidos permitieron analizar la responsabilidad social empresarial en la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018, llegando a la conclusión general que se diseñó una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el 2018 en su dimensión interna en aspectos de recursos humanos, salud y seguridad ocupacional y adaptación a los cambios y de su dimensión externa respecto a las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales con la finalidad de generar mejores resultados en la percepción de los colaboradores y de la comunidad respecto a las acciones de responsabilidad social asumidas por la empresa.

4.-Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, comunidades locales.

5. - ABSTRACT

The purpose of the research was to develop a methodological proposal to evaluate the corporate social responsibility of the company SIMA S.A. Chimbote during 2018. The applied method corresponds to the quantitative, descriptive and proactive approach, a non-experimental and transectional design with a sample made up of 185 workers to whom the questionnaire was applied to collect information on the study variable. The results obtained allowed analyzing corporate social responsibility in the company SIMA S.A. Chimbote during 2018, reaching the general conclusion that a methodological proposal was designed to evaluate the corporate social responsibility of the company SIMA S.A. Chimbote during 2018 in its internal dimension in aspects of human resources, occupational health and safety and adaptation to changes and its external dimension with respect to local communities, business partners, suppliers and consumers, human rights and global ecological problems with the purpose to generate better results in the perception of employees and the community regarding social responsibility actions undertaken by the company.

6. - KEYWORDS:

Corporate social responsibility, human resources management, health and safety at work, local communities.

7.- INTRODUCCIÓN:

En la actualidad la responsabilidad social empresarial se ha convertido en un factor fundamental en las empresas, debido a que afecta significativamente a sus grupos de interés; sin embargo las empresas no tienen claro de lo que lo que esto puede acarrear.

Por otro lado, la presente investigación cuenta con otros estudios realizados teniendo en cuenta la variable de estudio, para así poder evaluar los resultados obtenidos. Del mismo modo, es conveniente la investigación porque describirá la aplicación de la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A.; así mismo, permitirá corregir las deficiencias que implican su ejecución a través del diseño de una propuesta de aplicación para que de esta manera puedan lograr el objetivo propuesto por la organización.

Al mismo tiempo, para el marco teórico considera los aportes teóricos

principalmente en cuanto a la definición de Luelmo, y para las dimensiones a Ruiz, Gago, García y López y a la Comisión de las Comunidades Europeas.

En cuanto a la problemática, se puede decir que en nuestra localidad se ha encontrado problemas fuertes en relación a la responsabilidad social empresarial ya que no se le está dando la relevancia suficiente en cuanto a su integración con las preocupaciones sociales y medioambientales. También se encontraron otros problemas relacionados a la falta de análisis y acciones para mejorar algunos aspectos relacionados a la gestión del talento humano, salud y seguridad ocupacional y adaptación al cambio. Por ende, se ha formulado el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se diseña una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial para la empresa SIMA S.A. Chimbote-2018? .Y finalmente, se formuló el siguiente objetivo general: Elaborar una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018.

8.- METODOLOGÍA:

La investigación es: “No experimental” es decir no va a manipular ninguna variable para buscar efecto en otra, transaccional de nivel descriptivo-propositivo. La población está compuesta por los trabajadores de la empresa SIMA S.A. en la ciudad de Chimbote, dicha población lo conforman 355 trabajadores, el muestreo utilizado es probabilístico. Por tanto, esta investigación trabajará con una muestra de 185 trabajadores.

La recolección de datos implica medir las variables de estudio, y esta medición se llevó a cabo a través de la encuesta que se aplicó a los trabajadores de la empresa SIMA S.A. en la ciudad de Chimbote, para ello las encuestas tienen que ser objetivas, validadas y tener confiabilidad. Para el presente estudio se utilizaron las siguientes técnicas para la recolección de información. Respecto a la variable Responsabilidad Social Empresarial, se trabajará con un cuestionario que consta de 50 ítems, los cuales están divididos en 2 dimensiones que son: interna e externa. La primera dimensión consta de 37 ítems y la segunda dimensión de 13 ítems, el cual nos permitirá saber cuál es el nivel de Responsabilidad Social Empresarial que predomina en la organización. De esta manera podemos saber cuál es el nivel de Responsabilidad Social Empresarial

de la empresa SIMA S.A. Los métodos de análisis de datos para esta investigación se enmarcan en el método de análisis cuantitativo: Estadística descriptiva.

9.- RESULTADOS:

En la tabla 1 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 48% opina que casi nunca se difunde en el portal de transparencia institucional de la empresa SIMA S.A. de la Ciudad de Chimbote, el 49% opinan que casi nunca se cumple con las disposiciones laborales vigentes para la contratación, el 38% opina que casi nunca se especifica en los contratos de trabajo la subordinación laboral, remuneración y la prestación personal de servicio de igual, y, el 42% opinan que casi nunca se cumplen con los procesos de continuidad del vínculo laboral.

En la tabla 6 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 65% opinan que nunca reciben información sobre los tipos de peligro (físico, químico, biológico y ergonómico), el 64% opinan que nunca reciben información de la estimación de las consecuencias de los peligros identificados, el 65% opinan que nunca reciben información acerca de la estimación de la probabilidad acorde a la periodicidad de ocurrencia de los peligros identificados en su ambiente de trabajo, el 35% opinan que nunca recibe información de los niveles de riesgos de los peligros identificados, el 35% opinan que nunca reciben información de los peligros identificados en su ambiente de trabajo acorde a su nivel de riesgo, y, el 35% opinan que nunca reciben información de las técnicas, métodos y procedimientos para minimizar o eliminar el riesgo en su ambiente de trabajo.

En la tabla 9 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 53% opinan que nunca en su ambiente de trabajo se realiza una recogida selectiva de los residuos, el 62% opinan que nunca recibe información del destino final de cada residuo, y, el 51% opinan que nunca se realizan campañas de sensibilización para mejorar la ecología interna.

En la tabla 12 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 88% opinan que nunca la empresa asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, el 59% opinan que nunca se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar planes de acción de

responsabilidad social, el 76% opinan que nunca participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad, y, el 83% opina que nunca la empresa genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.

En la tabla 13 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 78% opinan que nunca se posee normas o políticas de selección de proveedores basados en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible, el 77% opinan que nunca en la selección de proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social, y, el 64% opinan que casi nunca la empresa antes de cumplir con la legislación vigente la empresa desarrolla programas de cuidado al medio ambiente.

En la tabla 14 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 55% opinan que casi nunca la empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores según lo establecido por la OIT, y, el 62% opinan que nunca la empresa cuenta con un código de conducta el cual norma las actitudes de comportamiento y actuación de los trabajadores.

En la tabla 15 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 42% opinan que nunca se dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades, el 31% opinan que siempre se controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio, el 45% opinan que casi nunca tienen comité o áreas responsables para la ejecución de acciones ambientales, y, el 45% opinan que nunca se establecen mecanismos de contacto y de trabajo con grupos de interés para contribuir al desarrollo social y económico de la comunidad.

10.- DISCUSIÓN:

En la tabla 3 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 56% opinan que algunas veces en la empresa existen suficientes canales de información, el 56% opinan que algunas veces en la oficinas de la empresa fluye la información adecuadamente, y, el 51% opinan que casi nunca la empresa consulta con los empleados temas importantes que conciernen al buen desempeño del recurso humano. Estos resultados son corroborados por Cruz (2017) quien concluyó que en un 77.10% los principios, la visión y la misión y los

canales de comunicación de la municipalidad orientan favorablemente la consecución de las metas institucionales mediante un sistema coordinado, estructurado y vinculado con su entorno.

Respecto a los resultados del *objetivo específico 5*, se describieron los socios comerciales, proveedores y consumidores de la empresa SIMA S.A. Chimbote durante el año 2018, así en la tabla 13 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 78% opinan que nunca se posee normas o políticas de selección de proveedores basados en aspectos ecológicos y de desarrollo sostenible, el 77% opinan que nunca en la selección de proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social, y, el 64% opinan que casi nunca la empresa antes de cumplir con la legislación vigente la empresa desarrolla programas de cuidado al medio ambiente. Estos resultados difieren a los obtenidos por López (2018) quien concluyó, que según el cargo, se puede apreciar que las autoridades tienen mejor percepción de la responsabilidad social en las dimensiones proveedores reconociendo la importancia de políticas definidas para su selección registro y acciones de intercambio, apoyo a la comunidad en acciones medioambientales y en la propia escala de responsabilidad social.

11.- CONCLUSIONES

Se diseñó una propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote en las dimensiones interna y externa con la finalidad de generar mejores resultados en la percepción de los colaboradores y de la comunidad respecto a las acciones de responsabilidad social asumidas por la empresa.

12.- REFERENCIAS:

- Angel, J. (2010). *La responsabilidad social de la empresa*. Madrid, España: Esic Editorial.
- Barbachan, M. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*. INNOVAG. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749/18989>
- Bestratén, Manuel y Pujol, L. (2004). *Responsabilidad social de las empresas (I y II)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Centro

- Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de [www.mtas.es/inst./ntp/ntp_643.htm].
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Comisión de las Comunidades Económicas Europeas (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social en las empresas*. Bruselas. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Corredera, J. y González, M. (2011). *Diccionario LID Responsabilidad y sostenibilidad*. Madrid: LID
- Cruz et al. (2017). *Responsabilidad social y comportamiento organizacional en la gerencia de administración- municipalidad provincial del Santa-2017*. Recuperada de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/320/PI1730221.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ESADE (2002). “*Libro verde de la comisión europea, fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”. “*Comunicación de la comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*”. Barcelona: Estudio.
- Fernández, R. (2011). *Responsabilidad Social Corporativa: Una nueva cultura empresarial*. España: Editorial Club Universitario.
- Giuliana, C. y Emilio, G. (2005). “*El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*”. Perú: Siklos S. R. Ltda.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- ISO 26000. *Responsabilidad social. Descubriendo ISO 2600*. Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/discovering_iso_26000-es.pdf
- Laasch, O. y Conaway, R. (2015). *Principios de administración responsable: Sostenibilidad, responsabilidad y ética globales*. México: Cengage

Learning.

- Lloret, A. (agosto, 2014). *El Problema de la Responsabilidad Social Empresarial*. Mundo ITAM. Recuperado de <https://mundoitam.com/2014/08/05/el-problema-de-la-responsabilidad-social-empresarial/>
- Luelmo, M. (2012). *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho laboral: Un instrumento económico- jurídico para un humanismo del siglo XXI*. La Coruña, España: Gesbiblo.
- Moreno, A., Uriarte, L. y Topa, G. (2010). *La responsabilidad social empresarial: Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Navarro, F. (2013). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica*. (2.a ed.). Madrid, España: Esic Editorial.
- Ruiz, E., Gago, M., García, C. y López, S. (2016). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. En E. Ruiz, M. Gago, C. García y S. López. Recuperado de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448609719.pdf>
- Solano, D. (2009). *Responsabilidad social: Estrategias sostenibles para el desarrollo y competitividad*. Lima, Perú: Esan Ediciones.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las Ciencias.
- Weiss, W. (2006). *Ética en los negocios: Un enfoque de administración de los Stakeholders y de casos*. (4a ed.). México: Thomson.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, William Arnold Carrión Adán, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70918504, con el artículo titulado

"Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote -2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 12 de enero 2019



William Arnold Carrión Adán

70918504

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **VÍCTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ**, docente del Programa de maestría en **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS** de la Universidad César Vallejo de la filial **CHIMBOTE** revisor de la tesis titulada:

"Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote -2018", del estudiante **WILLIAM ARNOLD CARRIÓN ADÁN**, constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, enero 2019

Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CARRION ADAN WILLIAM ARNOLD

D.N.I. : 70118304

Domicilio : URB. (B) ALAMAR 2 PAB. MZ E - 1735

Teléfono : Fijo : 716892 Móvil : 929162130

E-mail : carrion.7480@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

MAESTRÍA

ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CARRION ADAN WILLIAM ARNOLD

Título de la tesis:

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EVALUAR LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL DE LA EMPRESA SIMA SA - CHIMBOTE - 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

13/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carrión Adán, William Arnold

INFORME TITULADO:

Propuesta metodológica para evaluar la responsabilidad social empresarial de la empresa SIMA S.A. Chimbote -2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobar por unanimidad.*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles

DTC Escuela de Posgrado UCV